

# Bienestar económico para las personas mayores

## Proyecto 3C

### Manual de usuario

Aprendizaje para la cualificación,  
capacitación y ciudadanía



Este manual del usuario ha sido publicado con el apoyo del Programa Lifelong Learning de la Unión Europea

# Bienestar económico para las personas mayores Proyecto 3C Manual de usuario

Aprendizaje para la cualificación,  
capacitación y ciudadanía

**Grundtvig Multilateral Project  
518722-LLP-1-2011-1 PL-GRUNDTVIG-GMP**

This User Manual is published with the support of the Lifelong Learning Programme of the European Union. The sole responsibility for the content lies with the author and the Agency and the Commission are not responsible for any use that may be made of the information contained therein.

## **Prólogo**

### **Proyecto 3c**

El Proyecto “3C” ha sido diseñado como respuesta a las necesidades de formación permanente de las personas mayores que se enfrentan a numerosos cambios que amenazan su bienestar social y económico, fruto de la situación financiera del momento. La realidad es que los sistemas de pensiones, ya sean públicos o privados, están amenazados y el mercado laboral se encuentra en una posición de cambio. Las personas mayores que están a punto de dejar su trabajo o ya lo han dejado tienen el riesgo de enfrentarse a una crisis financiera de carácter personal.

Actualmente las opciones para generar ingresos son: seguir trabajando durante más tiempo, alargando la edad de jubilación, o trabajar a tiempo parcial complementando los ingresos. Fenómenos como la externalización están en pleno auge, incluyendo pequeñas asociaciones, consultorías, explotación de cartera profesional, creación de redes y desarrollo de empresas sociales. El empleo tradicional es cada vez más menos seguro.

El proyecto propone un material que ofrece un amplio abanico de oportunidades para las personas mayores de cara a mantenerse económicamente activos a través de la realización de un análisis de las distintas posibilidades disponibles en el mercado laboral y en la sociedad. El Proyecto 3C aborda las necesidades de aprendizaje de las personas mayores que se preguntan: ¿Puedo permitirme retirarme? ¿Qué puedo hacer ahora para mejorar mi posición económica?

### **Objetivos del proyecto:**

1. Reforzar nuevos roles y el acceso de personas mayores contrarrestando así la soledad y su falta de obligaciones.
2. Promover un mejor autoconocimiento y mejoras de las capacidades, orientando una mejora de las mismas y así favorecer una ciudadanía activa.
3. Favorecer el empoderamiento a través de la participación, el compromiso y la asociación.
4. Garantizar mejores oportunidades de autonomía e independencia.
5. Desarrollar vías innovadoras para incrementar la actividad económica.
6. Informar de manera adecuada la política y la práctica. Se trata de una respuesta directa y práctica a las necesidades de aprendizaje de las personas mayores que permite mejorar el desarrollo del currículum de la educación de adultos en un área que ha sido identificada como débil en la educación de adultos.

### **El Manual del Usuario**

El Manual del Usuario es el producto clave del proyecto. Está disponible como un cuaderno de autoayuda para personas mayores que permite a los usuarios identificar los patrones laborales más adecuados para ellos, así como, proporcionar ejercicios para mejorar sus competencias clave.

### **Copyright**

(Corresponde a las Organizaciones involucradas en el Proyecto 3C y a los autores de los capítulos / materiales)

**INDICE**

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>5</b>
<b>CÓMO USAR ESTA GUÍA .....</b>	<b>6</b>
<b>CAPÍTULO 1 – ESTUDIAR LA SITUACIÓN .....</b>	<b>9</b>
1.1 CÓMO USAR ESTE CAPÍTULO .....	9
1.2 AUTOEVALUACIÓN PARA EL CAPÍTULO 1 .....	10
1.3 ACTIVIDADES PARA EL CAPÍTULO 1 .....	11
Actividad 1.3.1 - ¿Qué es importante para mí? .....	11
Actividad 1.3.2 - ¿Qué me proporciona placer y satisfacción? .....	13
Actividad 1.3.3 - ¿Cuál es el sentido de mi vida? .....	15
Actividad 1.3.4 - ¿Cuáles son mis sueños, esperanzas y aspiraciones? .....	17
Actividad 1.3.5 - Visualización e imaginación del futuro que me gustaría crear... ..	17
Actividad 1.3.6 - Identificar mis habilidades experiencia y cualificaciones – El resumen de habilidades .....	18
Actividad 1.3.7 - Poner de acuerdo habilidades y experiencia frente a una función laboral – la matriz de habilidades .....	20
Actividad 1.3.8 - ¿Cuál creo que es el paso siguiente? .....	21
1.4 TRABAJO O LECTURA ADICIONAL .....	24
<b>CAPÍTULO 2 – EL CONTEXTO LABORAL .....</b>	<b>25</b>
2.1 CÓMO USAR ESTE CAPÍTULO .....	25
2.1.1. La situación económica europea .....	25
2.1.2. Grecia .....	27
2.1.3. Holanda .....	29
2.1.4. España .....	31
2.1.5. Reino Unido .....	32
2.1.6. Implicaciones de la situación económica para mí .....	33
<b>CAPÍTULO 3 – PERFILES LABORALES .....</b>	<b>35</b>
3.1 CÓMO USAR ESTE CAPÍTULO .....	35
3.2. TRABAJO REMUNERADO PERMANENTE .....	43
3.2.1 ¿Cómo identificar mi situación? .....	45
3.3. AUTOEMPLEO .....	49
3.4 EMPRESA SOCIAL .....	55
3.5 PARTICIPACIÓN COMUNITARIA .....	59
3.6 PLANES DE INTERCAMBIO (ROTACIÓN DE PUESTOS) .....	67
3.7 GRUPOS DE AUTOAYUDA .....	76
<b>CAPÍTULO 4 – HABILIDADES DE APRENDIZAJE .....</b>	<b>81</b>
4.1 CÓMO USAR ESTE CAPÍTULO .....	81
4.2 COMPETENCIAS CLAVE .....	81
Actividad 4.2.1 - Competencias clave en mi vida actual y futura .....	87
Actividad 4.2.2 - Mejora de la comunicación en mi lengua materna .....	88
Actividad 4.2.3- Mejora de la comunicación en lenguas extranjeras .....	90

Actividad 4.2.4 - Mejora en competencia matemática y competencias en ciencia y tecnología.....	92
Actividad 4.2.5 - Mejora de la competencia digital .....	94
Actividad 4.2.6- Mejorando aprender a aprender .....	96
Actividad 4.2.7 - Mejorar las competencias sociales y cívicas.....	98
Actividad 4.2.8 - Mejorar el sentido de la iniciativa y espíritu de empresa .....	102
Actividad 4.2.9 - Mejorar la conciencia y expresión culturales.....	104
Actividad 4.2.10 - Elaborar un plan para el posterior aprendizaje.....	106
4.3 RESISTENCIA, CONCIENCIACIÓN Y AUTOESTIMA .....	107
Actividad 4.3.1 - Exploración de mi resistencia .....	111
Actividad 4.3.2 – La mente consciente y el inconsciente: Cambiar los patrones de pensamiento .....	112
Actividad 4.3.3- Concienciación – llevar un diario.....	114
Actividad 4.3.4- Ampliación de la concienciación – pensamiento y sentimiento .	116
Actividad 4.3.5 - Un proceso para gestionar los pensamientos (Pasos 1 y 2) ....	117
Actividad 4.3.6 – Formas de repensar: Gestión de los pensamientos .....	119
Actividad 4.3.7 – Gestión de los pensamientos mediante el análisis .....	120
Actividad 4.3.8 - Reestructuración del pensamiento .....	120
Actividad 4.3.9 - Gestión del pensamiento descontar / cuestionar .....	122
Actividad 4.3.10 - Gestión de los sentimientos difíciles .....	122
Actividad 4.3.11 - Gestión de la ira .....	123
Actividad 4.3.12 – ¿Cómo puedo incrementar mi positividad?.....	123
Actividad 4.3.13 - Exploración de la positividad, la racionalidad y el pesimismo: enfoque por estudio de casos .....	124
Actividad 4.3.14 - Autoestima y Confianza .....	126
Actividad 4.3.15 – Autoestima y Confianza ¿Dónde estoy respecto a esto?.....	126
Actividad 4.3.16 - ¿Qué cosas puedo hacer para desarrollar la Autoestima y Confianza? .....	127
Actividad 4.3.17 - Amor propio.....	128
Actividad 4.3.18 - Desarrollar una estrategia de afirmaciones .....	128
Actividad 4.3.19 - Firmeza .....	130
Actividad 4.3.20 - Reglas para la negociación efectiva .....	130
Actividad 4.3.21 - Amor propio: Trabajo frente al espejo .....	131
Actividad 4.3.22- Amor propio: Prescindir de la autocrítica.....	132
Actividad 4.3.23 - Formas de buscar tener el control .....	133
Actividad 4.3.24 - Formas de ver el Estatus .....	134
Actividad 4.3.25 - ¿Quién determina el Estatus? .....	135
Actividad 4.3.26 - Reestructuración de mi estatus.....	136
4.4 GESTIÓN DEL CAMBIO .....	137
Actividad 4.4.1 - Usar lo aprendido en cambios anteriores .....	139
Actividad 4.4.2 - Modelo de gestión de cambio .....	140
Actividad 4.4.3 - Aplicar la Curva de los sentimientos.....	141

Actividad 4.4.4 - Practicar la Gestión del cambio.....	142
4.5 MOTIVACIÓN Y COMPROMISO .....	142
Actividad 4.4.1 - Motivación .....	144
Actividad 4.5.2 - Empeño e implicación (compromiso).....	146
4.6 TRANSMISIÓN DE LOS CONOCIMIENTOS .....	148
Actividad 4.6.1 - Transmisión de los conocimientos y la experiencia formativa en el pasado y en la actualidad .....	150
Actividad 4.6.2 - Transmisión intergeneracional de los conocimientos.....	151
Actividad 4.6.3 - ¿Cómo ser tutor o coach? .....	154
Actividad 4.6.4 - Diferentes opciones de coaching.....	155
Actividad 4.6.5 - Complicaciones en la transmisión de los conocimientos .....	157
4.7 GESTIÓN DEL TIEMPO Y DEL ESTRÉS .....	159
Actividad 4.7.1 - Gestión del tiempo; identificar consumidores de tiempo .....	161
Actividad 4.7.2 - ¿Qué es el estrés? El estrés en el trabajo .....	163
Actividad 4.7.3 - Enfrentándose al estrés: Estilos y control .....	165
Actividad 4.7.4 - Enfrentándose al estrés: Resolución de problemas.....	170
Actividad 4.7.5 - Enfrentándose al estrés: Pensamiento racional.....	172
Actividad 4.7.6 - Pensamiento positivo saludable .....	174
Actividad 4.7.7 - Gestión del tiempo .....	176
4.8 SALUD Y BIENESTAR .....	180
Actividad 4.8.1 - Salud y bienestar: ¿Puedo mejorar mi salud? .....	181
Actividad 4.8.2 - ¿Qué es la Salud Holística? .....	182
Actividad 4.8.3 - Mantenimiento de la salud y el bienestar .....	185
Actividad 4.8.4 - Salud y envejecimiento: el patrón perfecto de la salud .....	186
Actividad 4.8.5 - Gestión de un problema crítico de la salud.....	187
4.9 INTELIGENCIA ESPIRITUAL .....	188
Actividad 4.9.1 - Introducción al sistema energético: Equilibrar nuestra energía.....	190
Actividad 4.9.2 - Equilibrar nuestra energía.....	192
Actividad 4.9.3 - Limpieza del Sistema Energético .....	194
Actividad 4.9.4 - Protección del Sistema Energético o 'burbujeo' .....	194
Actividad 4.9.5 - Conexión superior, intuición, orientación, conocimiento interior.....	195
Actividad 4.9.6 - Formas de conseguir la paz interior .....	196
<b>CAPÍTULO 5 ¿CÓMO ACTÚO Y ESTABLEZCO OBJETIVOS? .....</b>	<b>199</b>

## Introducción

El Manual del usuario considera la situación política y económica de Europa y específicamente, la de los países participantes en este proyecto. Señala las estrategias que pueden ayudar a un individuo a construir un futuro con éxito.

Esta Guía o Manual del usuario está diseñada para permitirle identificar:

- Dónde se encuentra situado en su vida y cuáles son sus metas
- Qué necesita hacer para mejorar su situación
- Cuáles son las condiciones o circunstancias ambientales en las que vive, que tienen un efecto sobre sus preferencias. *(La Guía engloba la situación general de la Unión Europea y en concreto la de cinco países: Grecia, Holanda, Polonia, España y el Reino Unido).*
- Qué oportunidades existen para usted
- Qué habilidades adicionales necesitará para lograr sus metas

Los beneficios obtenidos con el empleo de la guía son:

- Trabajando por medio de ejercicios, identificará sus habilidades, puntos fuertes, cualidades y experiencia
- Podrá hacer frente a áreas exigentes de su vida de forma positiva y constructiva
- Explorará oportunidades para maximizar el compromiso en actividades significativas y valiosas, por ejemplo: trabajo – (remunerado o sin remunerar), actividades comunitarias
- Explorará formas para lograr sus objetivos
- Podrá poner su vida en un contexto para la planificación futura

Los materiales están redactados en un estilo de fácil lectura y le permitirán desarrollar formas de pensar acerca de su vida e identificar otras oportunidades para el futuro. El diagrama de flujo – **Cómo usar esta guía** - resume el proceso usado en la guía.

## Resumen de los Capítulos

**Capítulo 1- ESTUDIAR LA SITUACIÓN**, hace una fotografía de dónde se encuentra usted ahora para que identifique: ¿Quién es usted? ¿Qué es importante para usted? ¿Cuáles son sus sueños?

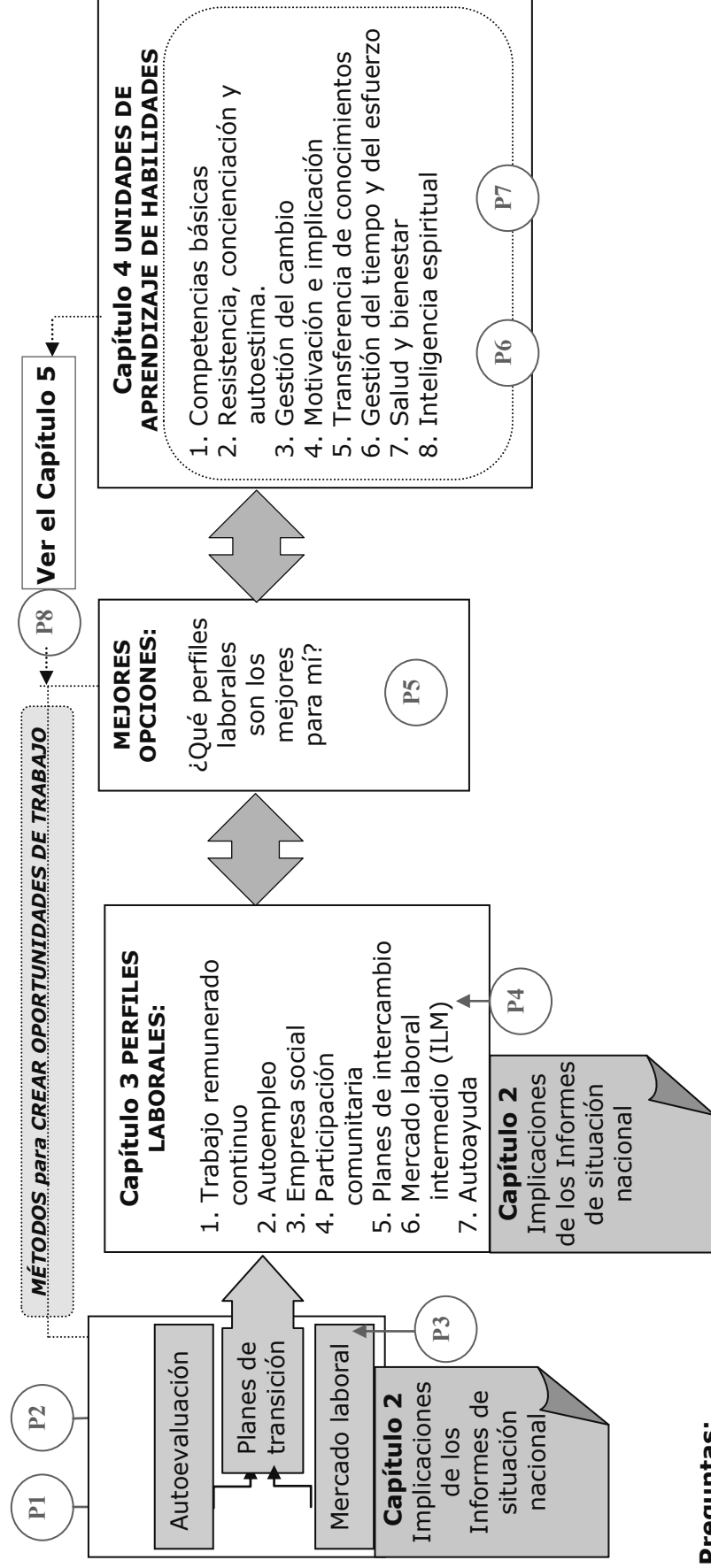
En el **Capítulo 2** se tiene en cuenta el **CONTEXTO LABORAL** es decir, el entorno económico en el que vive y trabaja. Es importante reconocer los factores externos que pueden afectar a sus oportunidades. Esto incluye las situaciones económica, política y del mercado laboral en el Reino Unido, Holanda, España, Grecia y Polonia.

El **Capítulo 3** identifica los tipos de **PERFILES LABORALES** que están a su disposición.

El **Capítulo 4** está diseñado para permitirle desarrollar sus habilidades usando ejercicios de **APRENDIZAJE DE HABILIDADES**. Se proporciona una lista de todas las actividades para facilitarle identificar las habilidades de interés básico, o puede que quiera recorrer todo el capítulo Aprendizaje de Habilidades. Cada sección de Aprendizaje de Habilidades empieza con una autoevaluación que le permitirá conocer si tiene ya las habilidades, o puede desarrollarlas más.

En el **Capítulo 5 – ACTUACIONES** le permite identificar formas de poner en marcha cosas que le gustaría crear o cambiar en su vida.

## CÓMO USAR ESTA GUÍA



### Preguntas:

- P1. ¿Dónde me encuentro en este momento en mi vida?
- P2. ¿Cuál creo que es el siguiente paso para mí?
- P3. ¿Cuál es mi entorno laboral en el país en el que vivo?
- P4. ¿Cuáles son mis opciones?
- P5. ¿Cuál es la mejor opción para mí?
- P6. ¿Qué necesito hacer?
- P7. ¿Qué apoyo hay para ayudar?
- P8. ¿Cómo puedo poner esto en marcha, incluida la fijación de objetivos?





# Capítulo 1

## ESTUDIAR LA SITUACIÓN

---

Ayuda a identificar donde se encuentra ahora para clarificar: ¿Quien es ahora? ¿Que es importante?  
¿Cuales son sus sueños y aspiraciones?



Bienestar económico para las personas mayores  
Proyecto 3C  
Manual de usuario  
Aprendizaje para la cualificación, capacitación y ciudadanía

---



# CAPÍTULO 1 – ESTUDIAR LA SITUACIÓN

## 1.1 Cómo usar este capítulo

En este capítulo identificará las cosas que son importantes y que le motivan en este momento de su vida. Realizando las siguientes actividades obtendrá una percepción más profunda de las formas que puede querer o desear para guiar su vida:

- ¿Qué es importante para mí?
- ¿Qué me proporciona placer y satisfacción?
- ¿Cuál es el sentido de mi vida?
- ¿Cuáles son mis sueños?
- Imaginando el futuro
- ¿Qué habilidades poseo? – el resumen de habilidades
- Poner de acuerdo habilidades y experiencia frente a una función laboral – la matriz de habilidades
- ¿Qué escogería que pasara en mi vida en este momento?

Revisando estas preguntas tendrá más claras sus prioridades en este momento y las mejores formas de invertir su energía y empeño personales en su futuro. Esto le permitirá identificar las mejores formas de utilizar esta guía. En este momento puede estar enfrentándose a retos particulares en su vida y estas preguntas pueden parecer 'triviales'. Las preguntas en este capítulo son importantes para entender y establecer una base sobre las que pueda construir un futuro sólido.

**Finalidad:** Este capítulo me permitirá identificar mis prioridades personales y adquirir la percepción de los mejores itinerarios para mi futuro.

**Tiempo necesario para completar este Capítulo:** 2 horas

## 1.2 Autoevaluación para el Capítulo 1

Utilice esta autoevaluación para identificar sus actitudes y habilidades actuales relacionadas con las prioridades de su vida; puede volver a evaluarlas después de realizar las actividades en este Capítulo.

1. En una escala de 1-5 ¿en qué medida sé lo que quiero en mi vida?

<b>Poco</b>	1	2	3	4	5	<b>Mucho</b>	Anote el número marcado

2. En una escala de 1-5 ¿en qué medida conozco mis prioridades?

<b>Poco</b>	1	2	3	4	5	<b>Mucho</b>	Anote el número marcado

3. En una escala de 1-5 ¿conozco mis sueños, esperanzas y aspiraciones para mi vida?

<b>Poco</b>	1	2	3	4	5	<b>Mucho</b>	Anote el número marcado

			<b>Significado de la puntuación personal</b>				
<b>Entendiendo mis:</b>	<b>Sume las puntuaciones</b>	<b>Anote la puntuación obtenida</b>	<i>Habilidades muy efectivas</i>	<i>Buen nivel de habilidades</i>	<i>Habilidades bastante buenas</i>	<i>Necesita practicar más para tener habilidades</i>	<i>Necesita mucha más práctica para las habilidades importantes</i>
<b>Prioridades</b>	<b>1 + 2</b>		9-10	7-8	5-6	3-4	1-2
<b>Sueños, esperanzas y aspiraciones</b>	<b>3</b>		5	4	3	2	1

## 1.3 Actividades para el Capítulo 1

Actividad 1.3.1 – ¿Qué es importante para mí?

Actividad 1.3.2 – ¿Qué me proporciona placer y satisfacción?

Actividad 1.3.3 – ¿Cuál es el sentido de mi vida?

Actividad 1.3.4 – ¿Cuáles son mis sueños, esperanzas y aspiraciones?

Actividad 1.3.5 – Visualización e imaginación del futuro que me gustaría crear.

Actividad 1.3.6 – ¿Qué habilidades poseo? El resumen de habilidades

Actividad 1.3.7 – Poner de acuerdo habilidades y experiencia frente a una función laboral – la matriz de habilidades

Actividad 1.3.8 – ¿Qué escogería que pasara en mi vida en este momento?

### Actividad 1.3.1 - ¿Qué es importante para mí?

**Finalidad:** Esta actividad me ayudará a identificar las cosas que considero importantes



**Tiempo requerido para la actividad:** 10 minutos



**Recursos necesarios:** Papel y lápiz para escribir



**Ejercicio:**

1. Consideraré qué es importante para mí en las siguientes áreas de mi vida:
  - Trabajo
  - Familia y relaciones
  - Ocio / aficiones
  - Creencias o filosofía / comunidad / entorno personales
2. Ahora anotaré las cosas que son importantes para mí y las cosas a las que quiero dedicar tiempo y energía.
3. Aquí hay una tabla que me proporciona una lista de comprobación y puntuaciones. Ahora marcaré los puntos de la tabla y su nivel de importancia para mí.

	<b>Ninguna importancia en absoluto</b>	<b>No muy importante</b>	<b>Bastante importante</b>	<b>Muy importante</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>Pareja</b>				
<b>Familia</b>				
<b>Amigos</b>				
<b>Otras relaciones</b>				
<b>Viajar</b>				
<b>Libertad</b>				
<b>Salud</b>				
<b>Profesión / trabajo</b>				
<b>Posición financiera – dinero</b>				
<b>Socios</b>				
<b>Logros</b>				
<b>Comunidad</b>				
<b>Aficiones / ocio / interés personal</b>				
<b>Religión / fe / espiritualidad</b>				
<b>Utilidad para los demás</b>				
<b>Poder</b>				
<b>Placer</b>				
<b>Humor</b>				
<b>Rutina</b>				
<b>Alguien en quien confiar</b>				
<b>Enseñar u orientar a otros</b>				
<b>Sabiduría</b>				
<b>Responsabilidad</b>				
<b>Creatividad</b>				
<b>Retos</b>				
<b>Comunicación</b>				
<b>Equilibrio trabajo - vida familiar</b>				
<b>Respeto de otras personas</b>				
<b>Conservar la empleabilidad</b>				
<b>Añada otras</b>				

4. ¿Cuáles son las implicaciones de esta revisión sobre la forma en que me veo, mi vida y mi trabajo?



### Resumen

Al realizar esta actividad podría haber obtenido una mejor comprensión de las cosas que son más importantes para mí en mi vida.

## Actividad 1.3.2 - ¿Qué me proporciona placer y satisfacción?

**Finalidad:** La actividad me ayudará a identificar las cosas que me proporcionan placer y satisfacción.



**Tiempo requerido para la actividad:** 15 minutos



**Recursos necesarios:** Papel y lápiz



### Ejercicio

- Rogamos complete la frase:  
*Obtengo sensación de satisfacción, plenitud o placer por .....*
- En la lista que sigue, escoja y califique las cosas que le proporcionan placer y satisfacción.

	Nada en absoluto	No mucho	Bastante	Muchísimo
<b>Vida</b>				
<b>Naturaleza</b>				
<b>Belleza</b>				
<b>Ejercicio</b>				
<b>Amor</b>				
<b>Pareja</b>				
<b>Familia</b>				
<b>Logros</b>				
<b>Metas</b>				
<b>Parientes cercanos</b>				
<b>Religión / espiritualidad</b>				
<b>Pequeñas cosas de la</b>				

<b>vida</b>				
<b>Paisajes</b>				
<b>Comida</b>				
<b>Sabores</b>				
<b>Poder</b>				
<b>Placer</b>				
<b>Humor</b>				
<b>Rutina</b>				

	<b>Nada en absoluto</b>	<b>No mucho</b>	<b>Bastante</b>	<b>Muchísimo</b>
<b>Llevarse bien con la gente</b>				
<b>Ser firme</b>				
<b>Música</b>				
<b>Pintura</b>				
<b>Colores</b>				
<b>Edificios antiguos</b>				
<b>Lectura</b>				
<b>Trabajo</b>				
<b>Cuidados</b>				
<b>Dar</b>				
<b>Ver el éxito de los demás</b>				
<b>Hacer dinero</b>				
<b>Hacer bien el trabajo</b>				
<b>Debate intelectual</b>				
<b>Intimidad</b>				
<b>Enseñar u orientar a otros</b>				
<b>Sabiduría</b>				
<b>Responsabilidad</b>				
<b>Creatividad</b>				
<b>Añada otras</b>				



3. ¿Cómo puedo incrementar los factores que proporcionan el mayor placer y satisfacción a los diferentes aspectos de mi vida?
- En relación con el entorno laboral
  - En las relaciones personales
  - En relación con usted mismo
  - En relación con su hogar
  - En relación con su comunidad / donde usted vive



### Resumen

Al completar el ejercicio e identificado las áreas de mi vida que son positivas desde el punto de vista del placer y la satisfacción. También, he empezado a encontrar formas de incrementar las ocasiones en las que experimento estos sentimientos positivos.

### Actividad 1.3.3 - ¿Cuál es el sentido de mi vida?

**Finalidad:** La actividad me ayudará a identificar el sentido de mi vida a través de mis roles principales.



**Tiempo requerido para la actividad:** 20 minutos



**Recursos necesarios:** Papel y lápiz



### Ejercicio

1. Identificaré los principales roles que tengo en mi vida - pero no más de siete. Tales como: ser remunerado (por el trabajo), o ser ama de casa, o padre / abuelo, o ser voluntario. Ahora anótelos en la Columna 1 de la tabla que sigue.
2. Para cada rol identificaré su finalidad o finalidades principales.

**Ejemplo A:** Ser remunerado  
Ayudar a mi familia, p. ej., vivienda, comida  
Comprar / alquilar mi casa  
Hacer una contribución mediante mi trabajo

**Ejemplo B:** Ama de casa  
Ayudar a mi familia, p. ej., vivienda, comida  
Ser cariñosa y comprensiva  
Mantener las cosas ordenadas / organizadas

Ahora identificaré hasta tres fines principales para cada uno de mis diferentes roles:

	Mis roles principales	Mis fines principales de cada rol
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		

3. ¿Puedo ver algún patrón o forma para estos fines; qué pueden significar para el sentido global de mi vida y las elecciones futuras que pueda hacer?
4. ¿Cuáles son las implicaciones de esto sobre la forma en que veo mi vida?

*Algunas personas encuentran más fácilmente 'imaginar su futuro' si utilizan otras técnicas, tales como dibujar una imagen, pensar una metáfora, o escribir una poesía o cuento a sí mismas, desde mi propio futuro.*



### Resumen

Al realizar esta actividad ha empezado a identificar el sentido de su vida.

### Actividad 1.3.4 - ¿Cuáles son mis sueños, esperanzas y aspiraciones?

**Finalidad:** Esta actividad me ayudará a identificar mis sueños, esperanzas y aspiraciones.



**Tiempo requerido para la actividad:** 15 minutos



**Recursos necesarios:** Papel y lápiz



#### Ejercicio

1. En esta actividad dejaré que mis pensamientos fluyan sin revisarlos. Dejaré que mis recuerdos o ideas fluyan libremente.
2. Recordaré cuando era niño o adolescente: ¿Qué sueños o ideas tuve para mi vida? *Anótelos.*
3. ¿Todavía valen algunos de estos sueños?
4. ¿Qué otras cosas he deseado o soñado en mi vida? *Anótelas.*
5. ¿Qué esperanzas o aspiraciones aún tengo en mi vida? *Anótelas.*
6. Revise las respuestas a estas preguntas: ¿Qué sueños, esperanzas y aspiraciones valen aún para mi vida ahora?



#### Resumen

Al realizar esta actividad identifiqué mis sueños, esperanzas y aspiraciones.

### Actividad 1.3.5 – Visualización e imaginación del futuro que me gustaría crear

**Finalidad:** La actividad me ayudará a identificar las cosas que puedo conseguir, identificando percepciones futuras.



**Tiempo requerido para la actividad:** 20 minutos



**Recursos necesarios:** Un lugar tranquilo



#### Ejercicio

1. Encontraré un lugar tranquilo para sentarme y hacer una meditación o visualización.
2. Revisaré la meditación siguiente:

Imagino que mi futuro me aleja de mí en una determinada dirección, desde donde estoy sentado. Ahora me imaginaré y me veré caminando por mi futuro a un momento que sea positivo y placentero, doy la vuelta y regreso a ahora.

¿Qué me ha sucedido?

¿Qué he aprendido?

¿Cómo he cambiado?

Si trabajo - ¿qué estoy haciendo y dónde?

Ahora recordaré lo que he descubierto y en mi mente, volveré al momento actual.

Tomaré la información y la introduciré en mi mente.

Ahora realizaré la meditación.

3. Después de la meditación: ¿Cómo me siento? ¿Qué estoy pensando? ¿Qué he aprendido?
4. ¿Qué significado tiene esta información para los siguientes pasos que daré?



### Resumen

Al realizar esta actividad puedo haber traído percepciones futuras al momento actual.

#### Notas:

Las meditaciones o visualizaciones a veces requieren práctica. Esta puede ser una técnica muy potente.

## Actividad 1.3.6 – Identificar mis habilidades experiencia y cualificaciones – El resumen de habilidades

**Finalidad:** La actividad me permitirá identificar mis habilidades, experiencia y cualificaciones.



**Tiempo requerido para la actividad:** 30 minutos



**Recursos necesarios:** Lápiz y papel



### Ejercicio

1. ¿Qué habilidades, experiencia y cualificaciones tengo? Anótelas en la columna de la izquierda. Ahora rellene las dos columnas que muestran cuándo he usado la habilidad y cuánto hace. (Vea la breve lista de habilidades que sigue como recordatorio).

## Resumen de habilidades

Habilidades y Experiencia	¿Cuándo usé esta habilidad?	¿Cuánto hace?

<b><i>Algunas habilidades:</i></b>		<b><i>Habilidades prácticas:</i></b>
Resolución de problemas	Gestión del tiempo	Habilidades electrónicas y eléctricas
Comunicación escrita	Orientado al detalle	Habilidades metalistas
Comunicación verbal	Analíticas	Habilidades mecánicas
Negociación	Delegación	Habilidades carpinteras
Liderazgo		Habilidades de construcción
Creatividad		Habilidades de limpieza
Pensamiento estratégico		Habilidades de jardinería
Organizativo		
Orientado a objetivos		
Multitarea		



### Resumen

Al realizar esta actividad he resumido mis principales habilidades.

### Actividad 1.3.7 – Poner de acuerdo habilidades y experiencia frente a una función laboral – la matriz de habilidades

**Finalidad:** La actividad me permitirá comparar las habilidades necesarias para un trabajo concreto con el nivel actual de mis habilidades, experiencia y cualificaciones.



**Tiempo requerido para la actividad:** 30 minutos



**Recursos necesarios:** Lápiz y papel, descripción del trabajo para un rol en el que esté interesado.



#### Ejercicio

1. Identificaré un trabajo o forma de autoempleo concreto en el que estoy interesado y encontraré una descripción del trabajo para ese campo laboral. *Ahora aplicaré el método STAR para identificar mis logros.*

¿Cuáles son las habilidades esenciales y la experiencia requeridas para ese trabajo?  
*Las anotaré en la columna de la izquierda.*

Ahora rellenaré las cuatro columnas que muestran la forma en que he aplicado esa habilidad en situaciones concretas. Puedo poner más de un ejemplo por habilidad.

Declare la situación	¿Cuál fue mi tarea?	¿Qué medida tomé?	¿Cuál fue el resultado?	¿Para beneficio de quién?



#### Resumen

Al realizar esta actividad identifiqué el alcance en el que mis principales habilidades coinciden con un trabajo o rol particular en el que estoy interesado. Puedo seguir construyendo mi matriz de habilidades en el futuro.

**Actividad 1.3.8 – ¿Cuál creo que es el paso siguiente?**

**Finalidad:** La actividad me llevará a seleccionar las mejores vías para avanzar en mi futuro.



**Tiempo requerido para la actividad:** 10 minutos

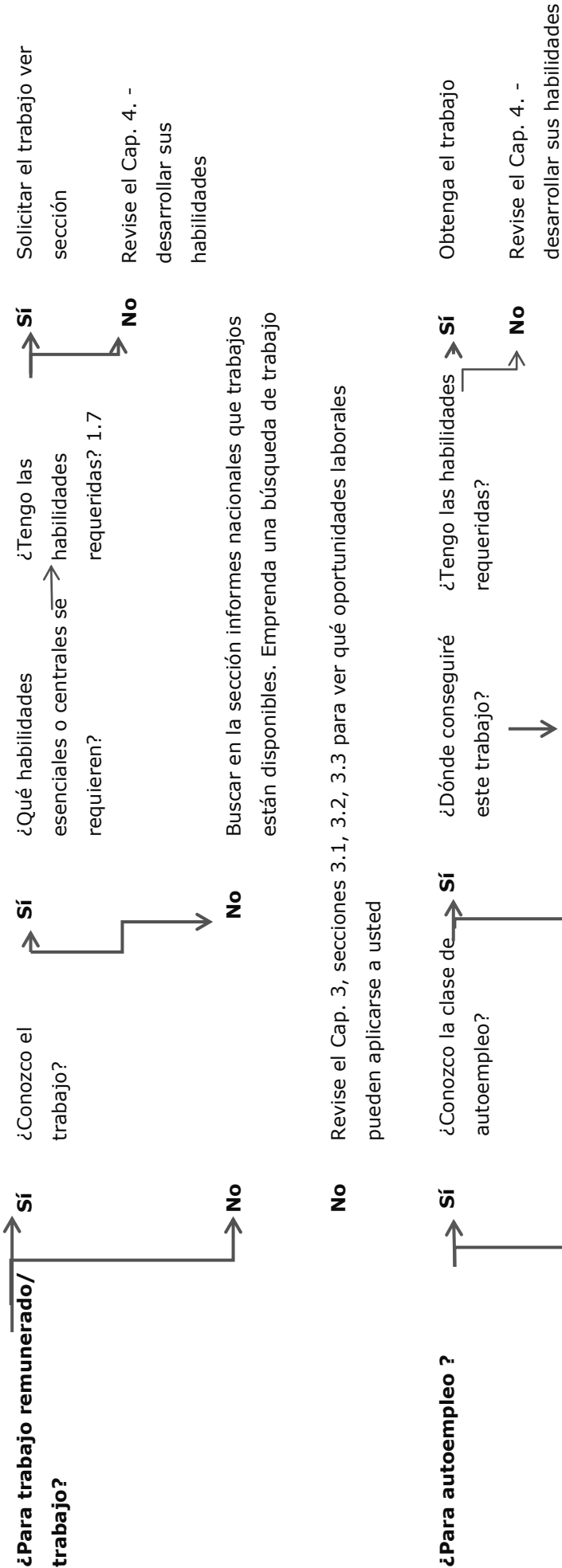


**Recursos necesarios:** Lápiz y papel

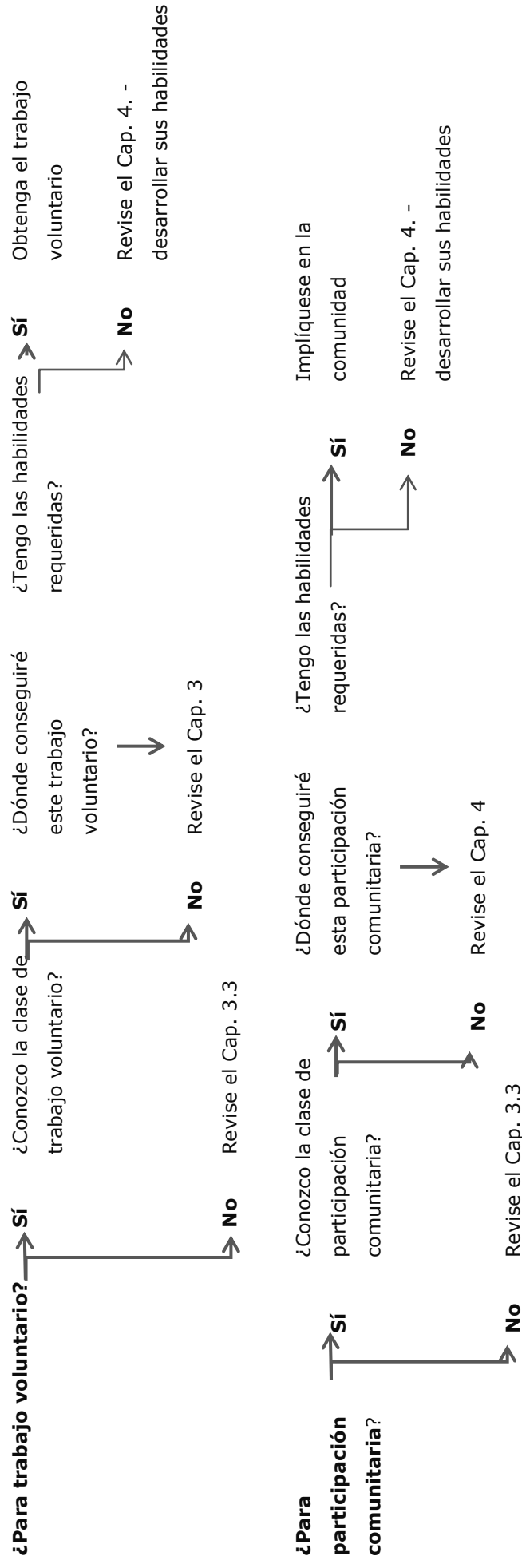


**Ejercicio – ver a continuación**

¿Cómo me gustaría utilizar mi tiempo, energía, habilidades, y capacidad mental ahora y en el futuro?







## 1.4 Trabajo o lectura adicional

Covey, S.R, Merrill, A.R., and Merrill, R.R. (1996) First Things First. New York: First Fireside Edition.

### **Dónde obtener más información sobre el Desarrollo de habilidades:**

#### **Información sobre Habilidades**

Universidad de Kent - <http://www.kent.ac.uk/careers/sk/skillsmenu.htm>

Para personas discapacitadas - <http://www.skill.org.uk/index.aspx>

Inglés y habilidades matemáticas requeridas por diferentes sectores -

<http://www.bbc.co.uk/skillswise/job-skills>

Habilidades sector terciario –

[http://www.skills-hirdsector.org.uk/training\\_needs\\_analysis/tna\\_at\\_an\\_individual\\_level/](http://www.skills-hirdsector.org.uk/training_needs_analysis/tna_at_an_individual_level/)

# Capítulo 2

## CONTEXTO LABORAL

---

Concepto de contexto laboral ej. El contexto económico en el cual se vive y se trabaja.  
Es vital conocer los factores externos que afectan a las oportunidades.  
Incluye la situación nacional económica, política y del mercado de trabajo.



Bienestar económico para las personas mayores  
Proyecto 3C  
Manual de usuario  
Aprendizaje para la cualificación, capacitación y ciudadanía

---



## CAPÍTULO 2 – EL CONTEXTO LABORAL

En este capítulo se le invitará a considerar las oportunidades que surgen en sus propios países. Esto también tiene en cuenta la situación financiera y las oportunidades laborales en Europa.

### 2.1 Cómo usar este capítulo

Identifique el país en el que está interesado. Luego lea la sección que pregunta: *¿Qué impacto, si lo hay, tiene esto sobre mis planes de futuro?*

Los informes nacionales contienen:

- Datos sobre empleo para hombres y mujeres
- Datos sobre desempleo para hombres y mujeres
- Datos sobre trabajo a tiempo completo y parcial para hombres y mujeres
- Datos sobre sectores con crecimiento del empleo

#### 2.1.1. La situación económica europea

##### Empleo

En la Unión Europea el mercado laboral ha tenido una recuperación lenta, sin embargo en los últimos años esta recuperación fue interrumpida cuando el empleo empezó a caer a mediados de 2011. La media total de desempleo en la UE se sitúa actualmente alrededor del 10,5%, en la zona del euro es del 11%, la media más alta desde el comienzo de la Unión Monetaria. Desde el inicio de la crisis económica en 2008, el número de puestos de trabajo perdidos se sitúa en los cinco millones en la UE y en tres millones en la zona del euro. La UE es la única gran región del mundo en la que el desempleo no está cayendo.

La debilidad actual del mercado laboral es, en gran medida, el resultado del empeoramiento de la actividad económica, unido al agravamiento de la crisis soberana. En algunos países la lucha contra la crisis económica requiere ajustes fiscales decididos que tengan un impacto en la producción y el empleo. El impacto de la crisis de la deuda se agrava por el endurecimiento de las condiciones financieras vinculadas al proceso de desapalancamiento en curso (un proceso llevado a cabo por una organización en un intento de reducir sus costos financieros).

Los resultados duales en el desempleo dentro de la UE son en parte el resultado de diferencias en el desarrollo de la actividad económica y en parte, el resultado de las diferentes respuestas del desempleo al crecimiento. En 2011, el efecto cada vez más pobre de la actividad económica en el empleo fue mucho más fuerte de lo esperado. Los países con una crisis de deuda más persistente o que empeora son especialmente Grecia, España y Portugal.

<b>EU</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013 forecast</b>
<b>GDP Growth</b>	-4.3%	1.9%	14%	-0.3%	1.3%
<b>Unemployment rate</b>	9.6%	10.1%	10.1%	10.1%	10%
<b>Inflation</b>	0.3%	1.6%	2.7 %	2.1%	1.6%

### El aprendizaje de los adultos

El Departamento de Educación y Cultura de la Unión Europea ha desarrollado un Programa de Aprendizaje Permanente (Lifelong Learning Programme) que capacite a gente de todas las edades, participen en experiencias de aprendizaje y ayude a desarrollar el sector de la educación y la formación en Europa. La sección dedicada al aprendizaje de personas mayores se denomina Gruntvig. Los objetivos de Gruntvig son:

- Dar una respuesta al reto educativo que supone el envejecimiento de la población en Europa.
- Suministrar ayuda a las personas adultas con vías que mejoren sus conocimientos y competencias.

Los proyectos multilaterales encaminados a mejorar la educación de las personas adultas a través del desarrollo y la transferencia de innovaciones y buenas prácticas son actividades apoyadas por el Programa Gruntvig. El 3C Economic Wellbeing for Older People es un proyecto que tiene como objetivo permitir a personas mayores de 45 a, o bien permanecer, o bien entrar en el mercado laboral, también tiene en cuenta la generación de ingresos. (Las personas mayores de 45 años forman un grupo de trabajadores muy amplio y diverso, con diferentes necesidades y oportunidades potenciales, retos y barreras).

Este Manual del Usuario es uno de los resultados del proyecto y está dirigido a suministrar los conocimientos adecuados acerca de nuevas formas de empleo como las empresas sociales, cooperativas, consultorías y otras formas de participación social como el voluntariado. Junto con estas nuevas formas de empleo, los trabajadores de más edad deben hacer frente a los problemas financieros relacionados con sus pensiones y ahorros que pueden ser insuficientes para mantenerse en el futuro. Explorar y asumir nuevas habilidades y oportunidades de empleo ayudará a mejorar la situación financiera de las personas mayores.

### 2.1.2. Grecia

Muchísimos datos indican que ni los empresarios ni los empleados griegos tienen una actitud positiva para seguir trabajando después de los 60 o 65 años.

A partir del pequeño estudio llevado a cabo con una variada representación de trabajadores mayores, emergieron varios problemas de relevancia para el mercado laboral y para garantizar la inclusión activa de las personas mayores. En la muestra algunos habían encontrado métodos alternativos para asegurarse de que eran útiles o estaban ocupados o ganaban pequeñas cantidades. Claramente, aunque las respuestas provenían de un conjunto no representativo de personas mayores de 45 años, son importantes algunos comentarios.

*La situación económica actual de desempleo y de impuestos adicionales y recortes salariales hace que todos se sientan menos seguros.*

1. Aquellos con problemas de desempleo que querían trabajar manifestaban sentirse desamparados. Sufrían la falta de apoyo de las autoridades estatales o locales o de cualquier otra organización de relevancia, p. ej., OAED, organizaciones femeninas. No se percibían como pasivos pero sentían que no tenían ningún sitio al que volver y que no había sensibilidad para sus dificultades reales para volver a encontrar trabajo. La demanda laboral, global general y la disminución de la disponibilidad de efectivo en la economía, había tenido un impacto sobre los trabajadores mayores entrevistados desde el punto de vista de su capacidad para encontrar trabajo, p. ej., como profesores externos. En algunos casos, los cambios tecnológicos habían tenido un impacto sobre sus posibilidades de encontrar trabajo, p. ej., el periodismo.
2. La formación era algo que muchos de ellos hacían regularmente, bien a través de su trabajo o bien por su interés. Se mencionaba la actualización de conocimientos, p. ej., informática, idiomas, pero no necesariamente como forma de volver a trabajar – frecuentemente pensaban que ya tenían plena posesión de los conocimientos, experiencia y habilidades correctos. También señalaban que aunque querían y seguían formándose en su campo o campos relacionados, cambiar totalmente a otro campo frecuentemente era muy difícil (coste, barreras institucionales) o se sentían reacios a realizarlo con resultados inciertos. Fue impactante que los que trabajan en el campo de la atención que fueron entrevistados, lo disfrutaban. Sin embargo, aquellos sin trabajo y formados en otros campos eran reacios a buscar trabajo en el campo de la atención como cuidadores remunerados profesionales. Muchos ya empezaron o habían empezado trabajo de atención no remunerado.
3. Se comunicó etarismo, la preferencia de los empresarios por contratar empleados más jóvenes (más baratos). Algunos empresarios eran vistos como problemáticos. Los trabajadores mayores cuestan más y los empresarios no los contratan si pueden contratar a alguien más joven. Los problemas de antigüedad en el trabajo, es decir, el

*Ni los empresarios ni los empleados griegos tienen una actitud positiva para seguir trabajando después de los 60 o 65 años.*

ascenso solamente en virtud de los años de servicio, sigue siendo un problema estructural en el mercado laboral griego.

4. Se alegó falta de financiación para actividades sociales o acciones locales. Se discutieron casos en los que las personas mayores habían puesto o estaban intentando poner en marcha pequeñas empresas, pero la situación tributaria -la falta de claridad en la normativa, los altos costes de la seguridad social, fueron barreras reales para trabajar en el mercado laboral oficial. El interés por las empresas sociales era considerable, pero habría de tomarse alguna medida para abordar la situación fiscal y de la seguridad de los participantes y del trabajo a tiempo parcial. Los encuestados eran conscientes de que las organizaciones (empresas) para cuidar enfermos, realizar actos culturales, empresas sociales, son una nueva forma de organización legal en Grecia y todavía muy pocos han emprendido. Este es un campo en el que sería útil un manual.
5. Se discutió la necesidad de un mejor gobierno, incluida la prestación por desempleo más allá de seis meses. El papel, tanto de la UE como de la política económica nacional, se mencionó como causa de los problemas económicos de los trabajadores mayores. La necesidad de transparencia, el freno de la corrupción, el freno a la explotación de los trabajadores y, en algunos casos, la ausencia total de un estado que funcione, fueron vistos como los problemas fundamentales que subyacen en la situación y necesitan de trabajadores mayores.
6. La situación económica actual de desempleo y de impuestos adicionales y recortes salariales, hace que todos se sientan menos seguros. El coste de la vida no se ha reducido. Casi la mitad manifestaron ser incapaces de satisfacer sus necesidades básicas.
7. Faltan oportunidades para ganar dinero legalmente. Muchos trabajan en la economía sumergida, p. ej., clases ocasionales, ventas, y pequeñas tareas. La capacidad del estado para abordar esto de una forma justa, parece limitada. Hay falta de seguridad respecto de las normas tributarias (se produce tributación retroactiva) que hace a todos muy precavidos, lo que inhibe el espíritu emprendedor. No hay una necesidad sustancial de asesoramiento financiero – la mayoría no tienen nada que invertir. Aunque a algunos les gustaría el asesoramiento, p. ej., sobre fiscalidad; la dificultad es poder encontrar el asesor financiero correcto.
8. Muchos eran conocedores de trabajos voluntarios – uno de los participantes dijo “Actualmente hay más trabajo de voluntariado que remunerado”... y ya son voluntarios en formas organizadas y sin organizar. Solamente unos pocos eran desconocedores de las organizaciones existentes, aunque no de su variedad. La coordinación de las redes existentes también se discutió para que los potenciales auxiliares, voluntarios o remunerados, supieran a quién acercarse: se palpaba la impresión de que había cierta falta de claridad en el estado de algunas ONG.

La salud no limita la capacidad de trabajo de las personas mayores

9. Los problemas de salud estaban presentes entre los entrevistados y algunos tenían graves problemas de salud (cáncer de mama, enfermedades degenerativas, y los encuestados más mayores tenían problemas de tensión arterial y de movilidad), aunque nadie manifestó que éstos habían limitado su capacidad para trabajar, ser voluntario o participar. La depresión era un grave problema que limitaba su capacidad para participar en el mercado laboral o en otros actos sociales. Como los resultados de la encuesta indican la relación entre desempleo y depresión, los proveedores de servicios sanitarios y los políticos deben ser conscientes de la probabilidad del empeoramiento de la salud mental en Grecia. Esto puede ser algo que se ha de tener en cuenta en la guía planificada. No obstante, la falta de motivación y la depresión no se abordan mejor, necesariamente, mediante un manual.

### 2.1.3. Holanda

1. La aptitud, capacidad y ciudadanía de los trabajadores mayores han aumentado en Holanda en los diez últimos años y las perspectivas de los trabajadores mayores han cambiado totalmente desde una preferencia por la jubilación anticipada a una necesidad de envejecimiento activo, incluso si esto significa trabajo de más duración y jubilación más tardía. La participación laboral es una obligación que también tiene que representar un placer. Sin embargo, en la realidad también es una gran presión participar mientras puedas. Si la gente no participa en el trabajo tienen el riesgo de perder sus derechos.

*La aptitud, capacidad y ciudadanía de los trabajadores mayores han aumentado en Holanda en los últimos diez años*
2. La participación de las personas mayores en el mercado laboral en Holanda todavía está aumentando, tanto para aquellos que tienen empleo como para los desempleados. Para los trabajadores con enseñanza superior hay más oportunidades, mientras que las personas de nivel educativo inferior luchan con muchos obstáculos. Las barreras para los trabajadores mayores significan que hay menos oportunidades, y es más difícil renunciar al mantenimiento de los ingresos o tener éxito en encontrar un nuevo trabajo. La población activa envejecida tiene dos efectos. El primero es un aspecto negativo del envejecimiento activo que, en particular, afecta a los grupos de menor instrucción, que todavía están sufriendo la elevada presión laboral y el menor placer en el trabajo, tiene mayor probabilidad de perder su empleo y es más difícil que encuentren nuevas clases de perfil laboral. Esta investigación evidencia con mucha claridad que el cambio de un trabajo a otro genera las mayores oportunidades de que los trabajadores mayores continúen con empleo remunerado. A pesar de ello, lamentablemente, éste raramente es el caso y en su mayoría sólo es una oportunidad para los trabajadores mayores varones blancos, con estudios superiores.

*La falta de participación en la enseñanza aumenta las probabilidades de perder el trabajo*
3. El principal problema de los trabajadores mayores despedidos para encontrar un nuevo trabajo es que tienen poco contacto directo con los empresarios. Existe la necesidad entre los trabajadores mayores de establecer sólidas redes sociales con los



empresarios. El buscador de trabajo siempre tiene que convencer al empresario, y esto requiere competencias clave fuertemente desarrolladas.

4. Otra conclusión crucial es que la falta de participación en la formación aumenta las posibilidades de perder el trabajo, y también limita la reconstrucción de las redes sociales. Para la mayoría de las personas, aprender es necesario: para iniciar una actividad empresarial; o incluso para estar activo en el trabajo voluntario; o en empresas sociales. Las mujeres holandesas tienden a tener más ventajas que los hombres, porque la mayor parte del tiempo están seguras y emancipadas, orgullosas de su desarrollo y crecimiento personal, y han participado con mayor frecuencia en la educación para la vida posterior.
1. Lo más corriente es que los trabajadores mayores decidan iniciar una actividad empresarial a tiempo parcial o a tiempo completo. El propósito más mencionado es poner en marcha su propia compañía. Esto es un gran reto; ser su propio jefe y la necesidad de realizar actividades concretas. La insatisfacción con el trabajo actual también se menciona con frecuencia. La barrera más importante es que cuanto mayor eres, menos energía y menos años quedan para estar activo como empresario. Otros escollos para los empresarios mayores son la competencia, desarrollar un mercado de consumo, los precios y la forma de pago de los clientes.
2. En general, todos los trabajadores mayores aportan ventajas, tales como su larga y rica experiencia laboral y social. Los trabajadores mayores quieren ser ciudadanos activos. Quieren ser políticamente conscientes. Quieren mantenerse actualizados con los nuevos medios, tecnología, ordenadores. Quieren ver el mundo y experimentarlo, hacer viajes de larga duración regularmente. Buscan ansiosamente nuevos fines y objetivos, y también desde el punto de vista espiritual. Es un sentimiento común y es crítico preguntarles: ¿qué quieren realizar aún desde el punto de vista de sus sueños / ideales?. Los problemas inmateriales (espirituales) se experimentan como más críticos que los problemas materiales, aunque hay un desplazamiento debido a la reducción del valor de las pensiones y la crisis en el mercado de la vivienda.

Cada trabajador (mayor) necesita frecuentes oportunidades para un momento de reflexión, y esto raramente está organizado en el entorno laboral. Este Manual del Usuario puede ser un instrumento útil para proporcionar esta oportunidad.

3. ¿Dónde obtener más información acerca del Desarrollo de Habilidades?

**Centro experto para el reconocimiento y validación del aprendizaje anterior:**

[www.kenniscentrumnederland.nl](http://www.kenniscentrumnederland.nl)

**Punto informativo del Ministerio:** <http://www.lerenenwerken.nl/>

**Punto informativo de las agencias de empleo:**

[https://www.werk.nl/portal/page/portal/werk\\_nl/werknemer/meer\\_weten/werktraject/lerenenwerken](https://www.werk.nl/portal/page/portal/werk_nl/werknemer/meer_weten/werktraject/lerenenwerken)

**Punto informativo de los proveedores de enseñanza:**

<http://www.opleidingenberoep.nl/ts/ob/>

### 2.1.4. España

1. España es actualmente uno de los países con la tasa de envejecimiento más alta, pero también son pioneros en los problemas del envejecimiento activo. El gobierno de España ha estado dirigiendo las políticas para las personas mayores ya durante algunos años hacia el envejecimiento activo, y las prestaciones sociales se amplían a las personas mayores para que tengan mayores rentas e ingresos.

*España es uno de los países con la tasa de envejecimiento más rápida*

Las actividades en las que es mayor la participación de los trabajadores de 50-64 años son: fabricación, venta al por mayor, comercio minorista, salud humana y educación.

Los trabajadores entre 50 y 64 años son desempleados de larga duración (12 meses o más) y la crisis económica ha afectado profundamente al mercado laboral español y, especialmente, a la situación de los trabajadores mayores.

Hay una relación entre el desempleo y el nivel de educación. Las tasas de desempleo son mayores para los que tienen un nivel educativo bajo. En España, una gran proporción de las personas mayores no ha aprobado la enseñanza primaria. Sin embargo, la cuota de participación en educación y cursos de formación en 2011 fue superior a la media europea.

2. España quiere fomentar la contratación de trabajadores mayores a través de tipos de contrato de trabajos especiales y medidas específicas. Estas medidas son:
  - a) Contrato de trabajo para trabajadores de más de cincuenta y dos años que reciben la prestación por desempleo. Para acceder al contrato, los trabajadores desempleados deben tener más de 52 años, estar registrados en el Servicio Público de Empleo y estar recibiendo alguna de las prestaciones incluidas en el artículo 215 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social o el subsidio por desempleo, si los trabajadores eventuales están incluidos en el Régimen Agrícola especial de la Seguridad Social. Ambos, trabajador y empresario recibirán alguna ayuda.
  - b) *Contratos de trabajo de relevo*, para sustituir al trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial, son, a veces, posibilidades para los que:
    - Están inscritos como desempleados en la Oficina de Empleo, o
    - Han firmado un contrato de duración determinada con la empresa.
  - c) *Contrato de trabajo por anticipación de la edad de jubilación* derivado de la jubilación anticipada. La finalidad de este contrato es contratar trabajadores desempleados que van a sustituir a los que adelantan su edad de jubilación.
  - d) Reducción de las contribuciones a la seguridad social para los trabajadores de sesenta o más años. Aplicarán determinadas reducciones cuando el trabajador tenga más de 60 años.

### 2.1.5. Reino Unido

*Las personas mayores cada vez más desean permanecer más tiempo trabajando por diversas razones, incluidas las puramente financieras*

1. El mercado laboral de los mayores está respondiendo al cambio demográfico, aparentemente independiente del ciclo económico. A lo largo de una década que vio un largo período de crecimiento, seguido por una brusca recesión, la tasa de participación de las personas mayores ha seguido ascendiendo. Las personas mayores cada vez desean, y pueden, permanecer más tiempo trabajando, por diversas razones, incluidas las financieras. Mientras, empresarios de muchos sectores cada vez desean más conservar experimentados y productivos trabajadores mayores, incluso en esta reciente recesión. Como resultado, más personas mayores siguen trabajando, y se hacen más visibles, generando cambios en las actitudes y percepciones de empleados, empresarios y el público en general (Abrams y col., 2009). También se ha sugerido que el relevo generacional está teniendo un efecto sobre las actitudes frente al trabajo aunque aún se necesitan evidencias.
2. El enfoque de la jubilación define la población activa mayor. Durante el último cuarto del siglo XX, la edad de jubilación bajó de forma constante en todos los países desarrollados. Hasta el año 2000, se usaba frecuentemente la jubilación anticipada como instrumento para la reestructuración económica y la reducción de la mano de obra en recesión, soportada por planes de pensiones y fondos de reconversión relativamente generosos. A partir del año 2000, se ha invertido este proceso. El número de personas mayores empleadas aumentó, entre 2001 y 2008, en 1,1 millones, acortando la distancia de la tasa de empleo entre las personas de más y menos de 50 años desde el 7,8 por ciento en 1992 al 2,5 por ciento en 2008.
3. Las personas mayores generalmente expresan opiniones positivas acerca del trabajo, aunque a veces son más positivas sobre el trabajo en general que sobre sus trabajos actuales. Esto parece ser un cambio frente a las generaciones anteriores. Las encuestas a partir del año 2000 presentan una clara mayoría de los que trabajan que consideraría trabajar durante más tiempo, especialmente si el trabajo puede ser más flexible. Parece haber una amplia aceptación de prolongar la vida laboral, con dos tercios de los trabajadores no preocupados por tener que trabajar más tiempo, y deseando considerar hacerlo así ellos mismos.
4. Se proporciona alguna información de contacto sobre asesoramiento y orientación profesional:
  - **Siguientes pasos:**  
<https://nationalcareersservice.direct.gov.uk/advice/planning/Pages/default.aspx>
  - **Asesoramiento para despedidos**  
<https://nationalcareersservice.direct.gov.uk/advice/courses/financiación/Pages/default.aspx/adviceforyoursituation/dealingwithredundancy/pages/default.aspx>
  - **Formación de adultos: Director – Educación y aprendizaje**  
[http://www.direct.gov.uk/en/EducationAndLearning/AdultLearning/DG\\_96](http://www.direct.gov.uk/en/EducationAndLearning/AdultLearning/DG_96)
  - **La Comisión para el Empleo y Habilidades del Reino Unido**  
<http://www.ukces.org.uk/publications>

### **2.1.6. Implicaciones de la situación económica para mí**

Es evidente que las circunstancias personales afectan seriamente en sus oportunidades laborales y su habilidad para generar ingresos. La pregunta es ¿qué es realista y posible teniendo en cuenta las circunstancias?

En el Capítulo 3 se consideran las distintas formas de trabajo, algunas de las cuales pueden proporcionar ideas adicionales lo que podría dar lugar a oportunidades laborales. El capítulo sugiere diferentes vías para ser contratado en un trabajo.



# Capítulo 3

## OPORTUNIDADES LABORALES Y FORMAS DE AUTOEMPLEO OPORTUNIDADES LABORALES

---

Parte 1 identifica tipos de oportunidades laborales: trabajo remunerado, no-remunerado y voluntariado.

Parte 2 revisa las FORMAS DE AUTOEMPLEO. Externalización; consultoría; trabajo con cartera de clientes y trabajo en sociedad.



Bienestar económico para las personas mayores  
Proyecto 3C  
Manual de usuario  
Aprendizaje para la cualificación, capacitación y ciudadanía

---

# CAPÍTULO 3 – PERFILES LABORALES

## 3.1 Cómo usar este capítulo

Este capítulo le ayudará a identificar los tipos de perfiles laborales que mejor se adecúan a usted en este momento.

**¿Cuáles son las MEJORES OPCIONES para mí?**  
**¿Qué Perfiles laborales serían más adecuados para mí?**

Los tipos de perfiles laborales identificados en este capítulo son:

- 1. Trabajo remunerado permanente**
- 2. Autoempleo**
- 3. Empresa social**
- 4. Participación comunitaria**
- 5. Prácticas: Planes de intercambio**
- 6. Mercado Laboral Intermedio (MLI)**
- 7. Autoayuda**

Estos perfiles laborales se describen 'en términos generales' como formas de trabajo para personas en diferentes situaciones vitales. Incluyen trabajo remunerado, voluntario (sin remunerar) y empresarial (tales como el autoempleo).

Cada sección resume un perfil laboral que incluye una descripción del mismo, las ventajas y las habilidades necesarias.

Al escoger un área en la que trabajar también es necesario revisar los estilos de trabajo, tales como:

- Externalización
- Consultoría
- Explotación de cartera profesional
- Trabajo en sociedad

### **¿Qué es la Externalización?**

Externalización es una asignación de procesos empresariales concretos a un proveedor externo especializado, principalmente cuando una empresa no puede gestionar internamente todos los aspectos de un proceso empresarial. Además, algunos procesos son temporales, y la organización no pretende utilizar profesionales de la casa para realizar las tareas. Una vez que la tarea se ha externalizado al proveedor externo, ellos aceptarán la responsabilidad de llevar a cabo las tareas y mantener los activos de la organización.

No obstante, antes de externalizar cualquier componente del negocio a un tercero, es esencial entender las ventajas y los inconvenientes de la externalización. Aunque la

externalización presenta varias ventajas para una organización, también podría plantear dificultades dependientes de la selección del proveedor de servicio correcto.

### **Los flujos de negocio más corrientemente externalizados incluyen:**

- Externalización de las TI
- Externalización jurídica
- Desarrollo del contenido
- Diseño y mantenimiento de páginas web
- Contratación y Recursos Humanos
- Logística
- Fabricación
- Soporte técnico / al Cliente

### **¿Por qué las organizaciones externalizan sus procesos empresariales?**

Los factores básicos que han dado lugar a una tendencia creciente de la externalización son:

- Falta de mano de obra experta en algunas partes de la empresa
- Disponibilidad de mano de obra más barata, sin poner en compromiso la calidad del resultado
- Capacidad y viabilidad para concentrarse en las demás actividades esenciales

Estos factores se han aplicado específicamente a la mayor parte de la externalización en diferentes lugares de todo el mundo.

### **Ventajas e Inconvenientes de la Externalización**

La externalización tiene, evidentemente, pros y contras.

#### **Las ventajas de la Externalización**

- Rapidez y Experiencia: La mayoría de las veces se externalizan las tareas a un contratista que es especialista en su campo. El contratista externalizado también puede tener equipo y experiencia técnica específicos. Efectivamente, las tareas se pueden terminar más rápidamente y con un resultado de mejor calidad.
- Concentrarse en un proceso esencial en vez de en los periféricos: Externalizar los procesos de soporte proporciona más tiempo a la organización para reforzar sus procesos esenciales del negocio.
- Reparto del riesgo: uno de los factores más críticos para determinar el resultado de una campaña es el análisis de riesgos. Externalizar determinados componentes de su empresa ayuda a la organización a desplazar ciertas responsabilidades al contratista externalizado. Como el contratista externalizado es un especialista, puede ser una forma de reducir el riesgo.
- Costes Operativos y de Contratación reducidos: La externalización evita la necesidad de contratar personal internamente; de aquí que los costes de contratación y operativos se pueden minimizar en gran medida. Esta es una de las importantes ventajas de la externalización.



**Los inconvenientes de la Externalización:**

- **Riesgo de poner a la vista datos confidenciales:** Cuando una organización externaliza los servicios de RR.HH., Nómina y Contratación, implica un riesgo de poner a la vista información confidencial de la empresa a un tercero.
- **Ajustes de procedimientos:** Algunas de las áreas que suelen generar problemas son: reducción de los plazos de entrega, resultados de calidad inferiores al estándar y categorización incorrecta de las responsabilidades. A veces es más sencillo ajustar estos factores dentro de una organización, que con un contratista externalizado.
- **Costes ocultos:** Aunque la externalización frecuentemente es rentable, a veces los costes ocultos implicados en la firma de un contrato pueden suponer una grave amenaza, en especial internacionalmente.
- **Falta de enfoque al cliente:** Un contratista externalizado puede estar buscando satisfacer los requisitos de experiencia de varias organizaciones al mismo tiempo. En dichas situaciones al contratista le puede faltar un enfoque completo de las tareas de la organización.

Estos pros y contras de la externalización necesitan tenerse en cuenta antes de acercarse realmente a un contratista. Siempre es aconsejable determinar específicamente la importancia de las tareas que se han de externalizar.

**Ejemplo de Externalización.**

Experiencia en capacidades de comunicación, experiencia técnica y paquetes financieros favorables son las ventajas más importantes de la externalización. Muchas funciones específicas se externalizan, tales como Recursos Humanos, o marketing o TI

**Consultoría**

Un consultor es normalmente un experto, o un profesional en un campo concreto, y que tiene amplios conocimientos del asunto. El rol de consultor fuera del ámbito médico (en el que el término se usa específicamente para un grado de doctor) puede pertenecer a una de dos categorías generales:

- **Consultor interno** - alguien que trabaja en una organización y está disponible para ser consultado sobre áreas especializadas, por otros departamentos o personas (que actúan como clientes);
- **Consultor externo** - alguien que está empleado externamente (o por una empresa o alguna otra agencia) que proporciona la experiencia de forma temporal, normalmente mediante unos honorarios. Como tal, este tipo de consultor trata, generalmente, con varios y diferentes clientes.

El impacto global de un consultor es que los clientes obtienen acceso a niveles más profundos de experiencia de lo que para ellos sería viable mantener internamente, y pueden adquirir solamente tantos servicios del consultor externo como deseen.

Un consultor se contrata para ayudar a encontrar soluciones a problemas concretos y la forma en que se ha de hacer esto cae, normalmente, dentro del ámbito de decisión del

consultor, dentro de restricciones tales como presupuesto y recursos convenidos con el cliente

### **Algunos tipos de consultores:**

En la empresa, los tipos de consultores que se encuentran con mayor frecuencia son:

- **Consultores de estrategia** que trabajan en el desarrollo y mejoras de la estrategia organizativa junto con la dirección.
- **Consultores de Recursos Humanos o RR.HH.** que aportan experiencia sobre prácticas de empleo y gestión de personal.
- **Consultores de Internet** que son especialistas en el uso empresarial de Internet. Los consultores de Internet también tienen, idealmente, experiencia práctica y experiencia en gestionar habilidades tales como planificación estratégica, cambio, proyectos, procesos, formación, trabajo en equipo y satisfacción del cliente.
- **Consultores de Proceso** son especialistas en el diseño o la mejora de procesos operativos y pueden ser específicos de la industria o sector.
- **Consultores de Relaciones públicas o RR.PP.** que tratan específicamente asuntos de Relaciones Públicas externos a la organización cliente y frecuentemente son contratados de forma semipermanente por grandes organizaciones para proporcionar aportaciones y orientación.
- **Consultores de resultado** que se centran en la ejecución de un resultado intuitivo o global de su cliente.
- **Consultores de Tecnología de la Información** en muchas disciplinas tales como Equipo informático, Ingeniería de software o Redes.
- **Consultores de Marketing** llamados para asesorar en áreas de desarrollo de producto y temas de marketing relacionados.
- **Directores interinos** como se mencionó anteriormente; pueden ser consultores independientes que actúan como ejecutivos interinos con poder para la toma de decisiones bajo políticas o estatutos corporativos. Pueden pertenecer a consejos o comités especialmente constituidos.
- **Consultores de Pago por consulta** Las profesiones varían mucho; desde consultores para la reparación de electrodomésticos a consultores médicos especialistas. Los clientes hacen una pregunta en una página web que proporciona el emplazamiento de los consultores, que son verificados como expertos en su profesión u oficio, y los clientes interactúan en una sesión de preguntas y respuestas. Se selecciona un valor, y el cliente hace un depósito para que su pregunta sea contestada por un experto del oficio o profesión concreto. El experto proporciona la información al cliente, y luego se le paga un porcentaje de la cantidad depositada. La página web retiene el resto de la tarifa por el uso del sitio. Aunque aún es un nuevo método para obtener información de profesionales individualmente, está ganando popularidad.

## **Ventajas e Inconvenientes de la Consultoría.**

### **Ventajas de la Consultoría**

- Los consultores utilizan sus puntos fuertes, su experiencia, habilidades y conocimientos, que pueden haber adquirido a lo largo de muchos años de trabajo, o bien en autoempleo o como empleados en otra organización. Un consultor normalmente trabajará con personas y quienes saben menos que ellos, y por consiguiente, están frecuentemente en una posición dominante.
- Los consultores pueden ser selectivos con respecto a los clientes con los que quieren trabajar.
- El cliente puede aceptar asesoramiento efectivo que puede dar lugar a una mejora significativa de su negocio. Los consultores pueden sentirse satisfechos de este logro.

### **Inconvenientes de la Consultoría**

- Cuando el momento financiero es difícil para las empresas u organizaciones éstas utilizan, normalmente, menos consultores, que en tiempos económicamente mejores.
- Los consultores normalmente han de conseguir su propio negocio, que, en este sentido, es similar al autoempleo.
- A veces, no se pueden implantar las recomendaciones hechas a los clientes, incluso después de que el consultor haya proporcionado 'evidencia' suficiente.
- Además, si el modo de implantación es realizado por el cliente, la TI puede haber sido implantada en tal forma que dé lugar al fallo total o parcial.

### **Ejemplo de Consultoría**

Muchas empresas utilizan consultores de TI para el diseño de su página web o para preparar su información y sistemas informáticos.

### **Explotación de cartera profesional**

Describe las personas que trabajan en varios proyectos para diferentes organizaciones o personas, a veces combinando esto con trabajo permanente a tiempo completo o parcial. Otros explotadores de cartera profesional se describen a sí mismos como 'freelancers', y pueden tener un contrato de duración determinada, ocasional con un empresario. Una explotación de cartera profesional implica obtener ingresos de diversas fuentes. Por ejemplo, puede trabajar con contratos de 'freelance' o como empleado a tiempo parcial para varias organizaciones, y quizá, también, llevar una empresa.

En este tipo de trabajo, sus ingresos se obtienen de varias fuentes. La explotación de cartera profesional es popular para aquellos que tienen habilidades específicas que son demandadas por un amplio rango de organizaciones.

Cada trabajo añade habilidades y experiencia a su cartera. Este tipo de trabajo permite flexibilidad y también puede ser seguro.

### **¿Cuáles son los atributos de un Explotador de cartera profesional?**

Buena gestión del tiempo, autodisciplina, autoconocimiento, iniciativa, confianza, multitarea, habilidades de red, conocimiento del negocio y grandes habilidades organizativas son importantes. No puede tener todas ellas de una sola vez, pero es más que probable que se desarrollen si está motivado y entusiasmado, porque va persiguiendo un interés.

### ¿Tiene algo que ofrecer?

¿Tiene un producto, servicio, conocimiento o conjunto de habilidades por el que paguen los clientes?

1. **Examine su trabajo actual.** ¿Le pagaría alguien para proporcionar un aspecto de su trabajo actual como consultor, trabajando para una agencia, o como 'freelancer'? ¿Podría también escribir acerca de las TI, hablar acerca de las TI, formar a otros para hacer TI?
2. **¿Tiene aficiones o intereses que pudieran ganar su dinero?** Considere todo, sea coaching deportivo, bricolaje, diseño web o enseñanza de idiomas.
3. **¿Tiene una pasión insatisfecha?** Hay algo que siempre ha querido hacer y que nunca se ha decidido, para verificar qué formación, consejo, apoyo financiero necesita, o incluso si hay mercado en ello. Sea reticente a hablar con usted mismo de hacer alguna investigación antes incluso de que haya empezado. Pregunte sus puntos de vista a amigos, familia y colegas; no quiera subestimar lo que tiene que ofrecer.

### ¿Quién puede ayudarle?

- Personas que ya están trabajando en aquellos campos que le interesan
- Páginas web de Asociaciones Profesionales – frecuentemente tienen páginas para el 'freelancer'
- Organizaciones, como Business Link, que ofrecen asesoramiento gratuito sobre la constitución de una empresa, incluidos los temas fiscales y contables
- Libros de autoayuda sobre la explotación de carteras profesionales
- Amigos o instructores profesionales que puedan ayudarle: aclare lo que puede ofrecer, trabaje sus prioridades y desarrolle sus objetivos y un plan de acción
- Si está trabajando actualmente para un empresario – compruebe que cualquier otro trabajo que haga, no esté vetado por su contrato, por conflictos de intereses o propiedad intelectual
- Los contables puede hacer que obtenga asesoramiento profesional **antes de** que empiece a ganar. No le cobrarán por una reunión inicial y puede obtener un montón de consejos gratis. Querrán que usted les conozca.

### ¿Y luego?

Con Explotación de cartera profesional puede empezar un poco y comprobar la viabilidad con proyectos a pequeña escala. Si la TI le parece una buena idea entonces piense detenidamente las siguientes fases:

- Aplique la lluvia de ideas a su cartera
- Decida sus metas
- Examine lo que podría ser importante para esas metas,
- Piense sobre cuáles son sus opciones
- ... y **planifique** lo que tiene que hacer a continuación.

## **Ventajas e Inconvenientes de la Explotación de cartera profesional**

### **Ventajas de la Explotación de cartera profesional**

Este planteamiento de ‘combinar y adaptar’ se está haciendo cada vez más atractivo para los que desean tomar el control de su trabajo, incidiendo en lo que realmente les gusta, conseguir un mejor equilibrio, trabajo - vida familiar, o solamente querer ganar algún dinero extra.

Si una orientación o rol en la cartera se ‘pierde’, es menos crítico para los ingresos.

### **Inconvenientes de la Explotación de cartera profesional**

Tiene que conseguir sus propias líneas de trabajo remunerado.

Tendrá que venderse usted mismo y sus diferentes líneas de negocio.

Conflictos de tiempo o roles para diferentes orientaciones de la cartera

## **Trabajo en sociedad**

### **¿Qué es la sociedad?**

Se puede formar una sociedad entre varias personas, agencias u organizaciones con un interés compartido. Hay normalmente una finalidad general para que los socios trabajen juntos y un rango de objetivos concretos. Las sociedades se constituyen, frecuentemente, para abordar problemas concretos y pueden ser de corta o larga duración.

Los principios esenciales del trabajo en sociedad son, sinceridad, confianza y honestidad, objetivos y valores compartidos, y comunicación regular entre los socios.

### **¿Cuáles son las ventajas del trabajo en sociedad?**

- El trabajo en sociedad permite proporcionar servicios de forma conjunta. Esto tiene ventajas tanto estratégicas, desde el punto de vista de proporcionar un servicio bien equilibrado, como operativas desde el punto de vista de la puesta en común de recursos.
- Reunir las diversas partes de la prestación del servicio proporciona una oportunidad única para desarrollar nuevos e innovadores enfoques a la prestación del servicio.
- Se pueden conseguir economías de escala ya que los proveedores de servicios no solamente agrupan recursos, sino esfuerzos y tiempo de dirección.
- Reuniéndose y enfocando un objetivo común, se elabora una visión compartida de lo que los socios quieren conseguir y cómo quieren lograrlo.
- El trabajo en sociedad coordina las acciones entre organizaciones que pueden proporcionar impulso adicional para conseguir que se hagan las cosas.
- El trabajo en sociedad también permite a muchas organizaciones acceder a financiación y cumplir los requisitos gubernamentales.
- A la larga, el trabajo en sociedad puede añadir un ‘toque especial’ al suministro de un servicio dado, además del tiempo y los recursos que han entrado en su prestación.

### ¿Cuáles son los retos?

- **Competencia entre organizaciones:** aunque algo de competencia entre organizaciones puede ser motivador, la competencia excesiva puede dar lugar a un rechazo a colaborar.
- **Autoridad:** es importante que todo el personal involucrado en el trabajo en sociedad tenga la autoridad necesaria para tomar decisiones. La falta de autoridad ralentiza la toma de decisiones y frustra el progreso.
- **Finalidad:** las responsabilidades de amplio alcance de las organizaciones societarias pueden significar que se puede olvidar la finalidad específica de la sociedad. También los socios pueden ser superados por los acontecimientos y perder de vista su función principal.
- **Comunicación:** puede ser difícil lograr el correcto equilibrio de comunicación. Demasiadas reuniones pueden provocar el rechazo a asistir de los socios. Poca comunicación puede ocasionar duplicidad del trabajo, falta de entendimiento y pérdida de confianza entre los socios.
- **Financiación:** existe el peligro de que algunas organizaciones se involucren en la sociedad simplemente para acceder a financiación o para cumplir con requisitos reglamentarios.
- **Discrepancia de culturas:** cuando diferentes organizaciones trabajan juntas puede ser difícil adaptarse a la forma de trabajar de la otra. Las expectativas de cada socio del trabajo en sociedad pueden ser diferentes, lo que puede dar lugar a conflictos cuando se intenta establecer prioridades y objetivos
- **Tiempo:** el enfoque del trabajo en sociedad frecuentemente tarda más en producir resultados que lo que prevén las organizaciones. Por ejemplo, cuesta tiempo generar confianza entre los socios, lo que puede ralentizar el proceso de toma de decisiones y el uso de los recursos.

### Ventajas e Inconvenientes del Trabajo en sociedad

#### Ventajas del Trabajo en sociedad

- Una sociedad puede reunir a personas que tienen habilidades complementarias y pueden hacer negocios más efectivos que por sí solas, por ejemplo, sinergia.
- Se puede compartir la carga de trabajo
- Un miembro de la sociedad puede ser más hábil que otro en el tratamiento de ciertos problemas
- Apoyo mutuo
- La confianza es esencial
- Responsabilidad compartida

#### Inconvenientes del Trabajo en sociedad

- Todos los socios necesitan aportar la cantidad de trabajo convenida
- Puede haber, sin una gestión cuidadosamente integrada, duplicación del trabajo o clientes que reciban mensajes mixtos

- Pueden surgir conflictos cuando hay diferencias de opinión
- Frecuentemente surgen dificultades monetarias

### **Ejemplo**

En el Reino Unido hay algunas tiendas importantes que son sociedades, tales como John Lewis, en las que todos los empleados son socios. A nivel más local, frecuentemente las empresas legales o contables son sociedades.

### **Resumen**

Muchas de estas formas de trabajar se solapan. Por ejemplo, con la externalización el trabajo puede ser efectuado por un consultor, o un explotador de cartera profesional, o por una sociedad.

Ahora revise el perfil laboral que tiene interés para usted

## **3.2. Trabajo remunerado permanente**

### **¿Qué es?**

Permanencia en el trabajo remunerado quiere decir continuar en el puesto después de la edad de jubilación normal o esperada. El principal reto del trabajo remunerado permanente es que nuestras sociedades son etaristas y esto incluye a muchos empresarios. ¿Cómo pueden los trabajadores mayores conseguir esto de forma satisfactoria?

Las preguntas concernientes al trabajo remunerado permanente se pueden dividir en cuatro categorías:

1. ¿Cómo retirarme paulatinamente de mi profesión de forma cómoda?
2. ¿Cómo permitir el desarrollo de mi trabajo actual?
3. ¿Cómo mejorar mi función en la organización actual?
4. ¿Cómo encontrar un mejor trabajo en una organización similar o en una diferente?

### **Trabajo remunerado - ¿una elección o una necesidad esencial?**

Cualquiera que tenga un trabajo remunerado se enfrentará a la pregunta: *¿Cuánto tiempo necesito trabajar antes de que pueda cobrar mi pensión?*

En muchos países la edad para tener derecho a la pensión se está retrasando, y al mismo tiempo las prestaciones de la jubilación están teniendo menos garantías que las que se esperaban. Esto lleva a una incertidumbre continua, especialmente para los trabajadores mayores, y da lugar a otras preguntas tales como:

*¿Qué significa esto para mí?*

*¿Tendré que trabajar más tiempo?*

*¿Desaparecerán totalmente las opciones de jubilación anticipada? O ¿aún existirá la posibilidad de dejar de trabajar anticipadamente?*

*¿Qué significa esto para mi salud?*

*¿Qué significa esto para mi vida familiar?*

*¿Qué significa esto para mi situación financiera?*

*¿Tengo alguna elección real o me veré forzado a tomar solamente una decisión?*

Los trabajadores mayores están siendo obligados a considerar sus trayectorias profesionales posteriores y a explorar sus opciones para seguir con un trabajo remunerado.

Qué clase de apoyo necesitaría para conseguir esto y por parte de quién:

- ¿De su empresario?
- ¿De su familia?
- ¿De otros?
- ¿De usted mismo?

Prácticamente, continuar con trabajo remunerado como persona mayor se ve como un problema individual con una elección individual. En la realidad, es el resultado de un proceso colectivo político, social, y económico, que involucra tanto a la organización laboral como al empresario. Sin embargo, frecuentemente escasean las personas de las que obtener apoyo y orientación.



### 3.2.1 ¿Cómo identificar mi situación?

Si no tiene trabajo ahora, seguir con trabajo remunerado no es una opción para usted. Consulte las otras secciones para un perfil laboral más apropiado.

**Si tiene trabajo remunerado, haga un examen rápido y vea dónde está.**



#### EXAMEN RÁPIDO

Donde: Si=2

No sabe/no está seguro =1

No=0

**1. ¿Tiene trabajo remunerado?**

Si/No

Si la respuesta es **Si** continúa, si es que **No** deténgase aquí y busque otros patrones de trabajo.

**2. ¿Sabe cuándo puede jubilarse?**

Si/No/No está seguro

**3. ¿Le gusta su trabajo actual y quiere mantenerse en el mismo hasta el momento de su jubilación?**

Si/No

**4. ¿Necesita cambiar algo en su trabajo actual para continuar su jubilación?**

Si/No sabe /No

**5. ¿Hay algo especial en su trabajo que todavía quiera conseguir?**

Si/No sabe/No

**6. ¿Todavía quiere crecer personalmente o mejorar en su trabajo?**

Si/Quizá/No sabe/No

**7. ¿Quiere cambiar a una nueva situación laboral o hacer algo completamente diferente?**

Si/Quizá/No sabe/No

**8. ¿Quiere abandonar su trabajo?**

Si/No sabe/No

#### Puntuación

0-3	Abandonar mi profesión de forma cómoda
3-5	Encontrar un trabajo mejor en una organización similar o diferente
6-8	Permitirme cambiar de rol en mi organización actual
9-11	Mejorar la función en la organización actual

## ¿Cómo puedo obtener más información sobre la continuación de mi carrera profesional?

Si quiere continuar su profesión en una forma u otra, necesitará:

- Prever la evolución en su situación laboral actual
- Identificar las probabilidades y oportunidades
- Identificar el momento correcto para tomar medidas.

Para permanecer con trabajo remunerado tendrá que discutir sus necesidades y deseos con su director y/o con el responsable de Recursos Humanos, y quizás con otras personas de su empresa. También es importante considerar lo que quiere compartir con sus colegas en lo concerniente a sus planes. Por ello, es muy importante la comunicación estratégica.

**Sugerencia: Sería útil leer el Capítulo 4. sobre competencias clave**

## ¿En qué etapa está de su profesión y cuáles son sus opciones?

### 1. ¿Cómo abandonar mi profesión de forma cómoda?

Si quiere abandonar su trabajo gradualmente, puede preguntarse usted mismo:

- ¿Cómo quiero hacer esto?
- ¿Qué es importante para mí?
- ¿Qué es bueno también para mi trabajo?

En la práctica hay varias opciones posibles:

- Puede reducir sus horas de trabajo con una jubilación a tiempo parcial o jubilación gradual. Trabajar con más flexibilidad es otra forma de abandonar gradualmente.
- Puede considerar rebajarse a una función menos agobiante. Frecuentemente, esta clase de solución afectará a sus ingresos, por lo que es bueno calcular con antelación si le servirá esta opción.

Posteriormente, si sabe exactamente lo que quiere, tendrá que negociar con su director; puede verse obligado a llegar a un compromiso.

#### **EJEMPLO 1.1:**

Jemial de 60 años comentó la posibilidad de jubilarse progresivamente a lo largo de un año. Esto fue adecuado para su empresario que pasó paulatinamente la carga de trabajo a otro empleado

#### **EJEMPLO 1.2:**

Marina acababa de tener un nuevo nieto y su hija le preguntó si se podría hacer cargo de él tres días a la semana. Marina negoció trabajar a tiempo parcial y aprovechó la oportunidad para centrarse en el aspecto de su trabajo que más le gustaba.

## 2. ¿Cómo activar el desarrollo en mi trabajo actual?

Si quiere mantener su trabajo actual, puede que sea bueno hacer un análisis DAFO de usted mismo en este trabajo. ¿Cuáles son sus puntos fuertes y débiles? ¿Cuáles son las oportunidades y cuáles son los riesgos? ¿Qué puede hacer para mejorar usted mismo? ¿Qué puede hacer para compensar los puntos débiles? ¿Qué necesita para hacer uso de las oportunidades? Y ¿qué puede hacer para reducir los riesgos?

Comente estos problemas con su director y vea a qué clase de acuerdo puede llegar. Puede pensar en más flexibilidad, desarrollo de competencias, mejorar las habilidades y la formación, ampliación de tareas (por ejemplo más tutoría a los colegas más jóvenes), y así sucesivamente.

### EJEMPLO 2.1:

Frederica tenía hijos en la enseñanza superior y necesitaba seguir trabajando para sufragar los costes. Después de hablar con los responsables / directores de las diferentes secciones, acordó aceptar un rol especializado en gestionar importantes datos de la empresa. Mejoró sus habilidades de TI para conseguirlo.

### EJEMPLO 2.2:

Manheim trabajaba en una pequeña empresa de ingeniería. Quería comprar y mantener una pequeña caravana para viajar a otros países de Europa. Esto tenía implicaciones financieras para él, por lo que pidió horas remuneradas adicionales y aumentó sus 40 horas por semana a 50 horas.

## 3 ¿Cómo mejorar mi función en mi organización actual?

Si quiero mejorar mi función actual en mi organización / empresa, es importante hacer un análisis de:

- ¿Qué importancia tiene mi función? ¿Para quién? ¿Y por qué?
- ¿Qué puedo hacer para que mi función sea más importante para ellos?
- ¿Cómo puedo desarrollar y mejorar la forma de hacer mi trabajo actual? ¿Cómo puedo apoyar a otros desde mi puesto?

En la práctica esto podría dar lugar a promoción, o una ampliación de las tareas y responsabilidades, o a nuevos retos, o a trabajar en proyectos.

Sea consciente de sus capacidades. No se sobrestime o exceda. Si quiere mantener su puesto durante un período más largo, preste atención al volumen de la carga de trabajo, evite todo lo posible la presión del tiempo y del estrés.

### EJEMPLO 3.1:

Jan analizó el tipo de trabajo de la empresa e identificó un nuevo producto que podía mejorar la gama proporcionada por su empresa. Lo presentó concienzudamente al Director Ejecutivo desde el punto de vista de nuevas posibilidades de mercado y formas de asegurar la nueva empresa. Se llevó una gran impresión y asignó la nueva tarea a Jan.

### EJEMPLO 3.2:

Jerome había trabajado en una empresa durante 40 años, se sentía cansado y aburrido en su trabajo. Estuvo hablando con un colega de otra sección y se dio cuenta de que tenía habilidades para apoyar una nueva iniciativa. Cambiaron las funciones en dos semanas.

#### 4. ¿Cómo encontrar un trabajo mejor en una organización similar o diferente?

Aquí necesita tener una orientación estratégica y más atención a solicitar trabajos, presentaciones y habilidades de red.

- ¿Qué piensa que es un trabajo mejor?
- ¿Existen estos trabajos?
- ¿Dónde puede encontrarlos?
- ¿Qué necesita para solicitar ese trabajo?
- ¿Por qué cree que es la persona adecuada para este trabajo?
- ¿Cómo piensa que puede convencer a otros de que es usted la persona adecuada?

¡Cuidado! Empezar en un nuevo trabajo siempre tiene algún riesgo. Comente con su director si puede tener garantizada la vuelta durante su período de prueba en el nuevo trabajo.

##### **EJEMPLO 4.1:**

Jemima iba a ser despedida. Lo habló con un buen amigo que la encaminó a una oportunidad laboral en una ciudad próxima.

##### **EJEMPLO 4.2:**

Andreas había vivido y trabajado en su pueblo toda la vida. Ahora, debido a la emigración de los jóvenes, había menos trabajo. Consiguió un trabajo adicional como portero / mantenimiento en la escuela primaria del pueblo vecino.

### 3.3. Autoempleo

#### 1. Definiciones

Una persona autoempleada es alguien que **trabaja en su propia empresa, explotación o práctica profesional** (EUROSTAT, 'Europe in Figures'. Eurostat Yearbook 2011).

En este contexto "trabajo" significa una persona autoempleada que cumple al menos uno de los siguientes criterios:

- Trabaja con la intención de obtener beneficios, y/o
- Pasa el tiempo en la explotación de un negocio, y/o
- Está actualmente preparando una empresa.

#### 2. Beneficios

Con la disponibilidad en declive del empleo tradicional para los trabajadores mayores en el mercado laboral, el autoempleo puede ser considerado una buena salida laboral para proseguir una vida laboral o profesional. En comparación con otros perfiles laborales, presentados en este capítulo, el autoempleo puede parecer 'la más sólida'. Por ello, la decisión de convertirse en autoempleado necesita:

- Un análisis minucioso de los pros y los contras; y
- Planificación fiable y realista.

#### 3. ¿Cuáles son las ventajas y los riesgos del Autoempleo?

Ventajas esenciales (+) o pros:	Factores de riesgo esenciales (-) o contras:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción de trabajar para uno mismo, sensación de independencia y sentirse realizado</li> <li>• Posibilidad de beneficios decentes</li> <li>• Incremento del nivel de posición social</li> <li>• Nuevos contactos y relaciones personales</li> <li>• Sensación de ciudadanía mejorada mediante el respeto del rol de empresario socialmente responsable</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dificultades en una fase de puesta en marcha, que incluye una deprimente cantidad de burocracia y posibles problemas de liquidez financiera</li> <li>• Una pérdida de tiempo considerable</li> <li>• Deterioro del equilibrio trabajo - vida familiar</li> <li>• Riesgo de pérdida financiera y responsabilidad legal</li> <li>• En algunas industrias se necesita un capital inicial elevado para poner en marcha un negocio potencialmente satisfactorio</li> </ul>

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los fondos de la UE o los estatales pueden ofrecer programas de ayuda para la puesta en marcha</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Necesita conocimientos en el campo de interés del negocio autónomo</li> </ul> |
|--|--|

## 1. Estructuras legales y Disposiciones de gobernanza para el autoempleo

Dependiendo del contexto nacional pueden estar disponibles varias formas de autoempleo. No obstante, la mayoría de ellas caen dentro de una de estas estructuras legales:

**(i) Empresario individual** – una persona que trabaja para sí, por su propia cuenta y riesgo, que compromete financiación y sus propiedades; puede ser 'freelancer', ayudado a veces por miembros de la familia, y también puede contratar un pequeño número de personas. Con responsabilidad ilimitada.

**(ii) Sociedad** – un acuerdo entre dos o más empresarios individuales para conseguir objetivos de negocio comunes; todos los socios soportan la plena responsabilidad y obligación financiera por las operaciones de la sociedad.

**(iii) Sociedad Limitada** – formas de actividad empresarial más avanzadas establecidas por una o más personas, que aportan sus contribuciones financieras a la sociedad inicialmente como capital; como entidad legal independiente. Un aspecto esencial es que los socios (interesados) soportan la responsabilidad y la obligación, solamente hasta el valor de la propiedad de la sociedad. La forma más avanzada de una sociedad limitada es una sociedad por acciones.

**(iv) Franquicia** – una forma de colaboración empresarial en la que a un empresario (*el franquiciado*) se le concede una licencia para hacer uso de la idea desarrollada por otra entidad (*el franquiciador*), normalmente una empresa muy conocida; la licencia puede abarcar el derecho a usar un nombre de marca, conocimientos, marcas comerciales, diseño del negocio, procedimientos operativos, etc. El franquiciado paga una tarifa regular al franquiciador. Como compensación por ello, el franquiciador también puede proporcionar asistencia en forma de cursos de formación, servicios de contratación y promoción.

## 2. Vías para el Autoempleo

La transición al autoempleo se produce, normalmente, de la siguiente forma:

- **Puesta en marcha de una nueva empresa** o como empresario individual o en sociedad – con una idea bien fundada de su negocio, la experiencia y financiación necesarias.

- **Participar en una empresa familiar existente** – cuando un miembro de su familia le invita a participar en su empresa; disponible solamente a personas cuyos parientes ya tienen una empresa.

- **Participar en una empresa llevada por alguien que no es pariente** – es posible que se le invite a participar como socio en una empresa ya creada debido a su experiencia o formación concretas.

- **Poner en marcha su propia empresa después de practicar en la empresa de alguien más** – incluso si es una persona experimentada puede ver la necesidad de adquirir más práctica en un entorno empresarial, especialmente si su idea empresarial es distinta de las áreas con las que está familiarizado.

- **Poner en marcha su propia empresa sin dejar su trabajo actual** – una buena opción cuando no está seguro de si su empresa tendrá éxito y quiere conservar su empleo actual como respaldo. Sin embargo, normalmente el trabajo con plena dedicación es tan exhaustivo y emplea tanto tiempo que puede no tener suficiente tiempo y capacidad para centrarse en su propia empresa. Además, su empresario puede no aceptar su implicación adicional en su propio negocio, especialmente si puede ser un competidor.

### 3. Pasos básicos para poner en marcha una empresa de autoempleo

La probabilidad de éxito de su empresa será significativamente más alta, si prepara un **plan de negocio** fiable y realista. Éste incluirá, normalmente, la siguiente información:

- Presentación de su empresa: productos y servicios básicos
- Análisis de su empresa y su medio ambiente tales como:
  - o Análisis DAFO (**D**ebilidades, **A**menazas, **F**ortalezas, **O**portunidades.)
  - o Análisis 4P (**P**recio, **P**roducto, **P**laza, **P**romoción)
  - o Análisis de Porter de las 5 Fuerzas (Competidores existentes, Competidores potenciales, Poder de negociación de los proveedores, Poder de negociación de los clientes, Posibles sustitutos.)
- Plan financiero: proyección de beneficios / pérdidas, flujos de fondos, indicadores financieros (p. ej., Return On Investment).

### 4. Contexto nacional

En el caso del autoempleo, el contexto nacional del país es muy importante porque las condiciones para explotar una empresa difieren en Europa. Hay algunas diferencias evidentes entre los países europeos, resultantes de factores macroeconómicos (p. ej., inflación, tipos de interés), demografía o preferencias del cliente. Estas diferencias se deben tener en cuenta cuando diseñe su idea de la empresa. Antes de poner en marcha su empresa, tendrá que encontrar la legislación y las implicaciones tributarias del país en el que quiera actuar.

No obstante, si decide preparar su propia empresa, estará interesado en más aspectos prácticos de los mercados dentro de su entorno operativo. Los más importantes se listan a continuación:

- **Requisitos específicos para las diferentes formas legales para su empresa:** p. ej., tipos de sociedades, número mínimo de socios, capital inicial mínimo, nivel de responsabilidad financiera

- **Proceso de inscripción:** procedimientos para las diferentes formas legales; información necesaria, formularios y documentos; plazo para completar la inscripción; organismos públicos que deben ser notificados
- **Limitaciones para crear una empresa en algunas profesiones:** es posible que para que se le permita poner en marcha su empresa en determinadas profesiones necesite obtener una licencia o un permiso oficial, o presentar sus cualificaciones (proporcionar evidencias o aprobar un examen).
- **Sistemas tributarios** – normalmente dependen de la forma legal de su empresa: puede estar sujeto a un sistema de tributación individual, el sistema tributario de sociedades o algún otro sistema tributario, incluido el impuesto a tanto alzado. El sistema tributario también implica la documentación exigida para el cálculo del impuesto
- **Legislación laboral** – si tiene previsto contratar personas necesitará saber los derechos y obligaciones de un empresario y de sus empleados, p. ej., tipos de contrato de trabajo, contribuciones a la seguridad social, obligaciones.
- **Ayudas para la creación** – tanto la UE como los gobiernos de los Estados Miembros apoyan a los nuevos empresarios por medio de programas específicos; las formas de ayuda más corrientes son subvenciones para crear la empresa, programas de formación y consultoría, cofinanciación de inversiones en la infraestructura de la empresa. (Nota: la mayoría de estas ayudas pueden ser clasificadas como ayudas públicas).



## Examen rápido

Si no ha planificado crear su empresa, esto no es una opción para usted. Mejor deténgase aquí y vaya a otra sección sobre perfiles laborales. Si aún está interesado en el autoempleo haga un examen rápido y vea dónde se encuentra.



### EXAMEN RÁPIDO

Donde: Si=2

No está seguro o no sabe =1

No=0

1. **¿Alguna vez ha pensado en establecer su propio negocio?**  
Si/No
2. **Si tiene un trabajo, ¿cree que puede renunciar a él antes de su jubilación?**  
Si/No está seguro/No
3. **Si no lo tiene, ¿está interesado en comenzar su propio negocio?**  
Si/No está seguro/No
4. **¿Ha tenido experiencia en la gestión de personas en los últimos cinco años?**  
Si/ No
5. **¿Hay algún área de conocimiento en la que se considere un experto? ¿Puede recordar alguna innovación o iniciativa exitosa que haya realizado en su entorno habitual (trabajo, familia, comunidad)?**  
Si/No está seguro/No
6. **¿Prefiere puestos de trabajo con horarios flexibles?**  
Si/No está seguro/No
7. **¿Estaría dispuesto a realizar una inversión beneficiosa si implicase un riesgo significativo?**  
Si/No está seguro/No
8. **¿Tiene fondos o ahorros que pueda usar para comenzar su propio negocio?**  
Si/No está seguro /No
9. **¿Tiene alguna idea que pueda ser trasladada a su negocio?**  
Si/No
10. **¿Está familiarizado con la evolución actual de la economía? ¿Es consciente de la normativa básica que un empresario tiene que seguir?**  
Si/No

#### Puntuación

0-4	Considere otro perfil laboral
5-9	Revise su motivación e impulsos
10-13	El autoempleo puede ser adecuado para usted

## 9. Algunos ejemplos

### EJEMPLO 1: Polonia

Adam (61) había estado trabajando en una de las mayores siderúrgicas del sudeste de Polonia desde que se licenció en una Universidad Técnica a mediados de los años 70. Al principio fue miembro de uno de los equipos de mantenimiento. Después de un año fue nombrado supervisor de todos los equipos de mantenimiento en el taller de fabricación de engranajes. Tras unos pocos años se reorganizó el departamento de mantenimiento. Como Adam hablaba inglés fluido se le propuso para un puesto en el departamento de Control de Calidad en el que fue responsable de preparar los documentos de calidad, traducir las normas internacionales a las que se hace referencia en las especificaciones del cliente y verificar problemas de calidad en los documentos de ingeniería de proceso.

Aprovechó esta oportunidad para mejorar su conocimiento del inglés, enfocado principalmente al vocabulario tecnológico y de ingeniería. El trabajo era muy interesante aunque llevaba mucho tiempo y los salarios no eran muy elevados –situación normal en las empresas de titularidad estatal. A comienzos de los años 90, Polonia viró a una economía de mercado atrayendo un enorme flujo de importaciones e inversiones extranjeras en la industria que generaron una demanda sin precedentes de servicios de traducción. Adam se dio cuenta de que era una posibilidad para él. Decidió crear una agencia de traducción especializada en textos de ingeniería y tecnológicos (normas, manuales, instrucciones de trabajo). *‘Era un momento muy bueno para los proveedores de servicios de traducción’* –dice Adam– *‘Creé mi empresa sin marcharme de la siderúrgica, sin embargo, pronto me di cuenta de que sería mejor centrarme en mi propia empresa. No tuve problemas para conseguir nuevos clientes, también colaboraba con otras agencias de traducción.’* En los años 90 como ‘freelancer’ podía ganar el triple de la cantidad de dinero que ganaba en la siderúrgica, teniendo en cuenta el tiempo empleado. *‘Evidentemente, el dinero es importante’* –añade Adam– *‘Pero, hablando con franqueza, lo que más agradecí fue que era mi propio jefe y podía planificarme mis horas de trabajo.’* Actualmente, Adam sigue involucrado en el negocio de la traducción. Hace unos pocos años decidió compartir la ‘dirección’ del negocio con su yerno.

## 10. Habilidades y competencias necesarias para el perfil laboral de Autoempleo

Las siguientes habilidades y competencias son percibidas normalmente como necesarias para las personas autoempleadas:

- Gestión del tiempo
- Capacidad hacer frente al estrés
- Creatividad
- Liderazgo
- Capacidad de aceptar y gestionar riesgos
- Concienciación y motivación
- Comunicación interpersonal incluida la negociación

## 3.4 Empresa social

### 1. Qué significa Empresa social: ¿Una elección alternativa?

Muchas personas están interesadas en la idea de la “economía social” y reconocen que tiene que ver con otros valores distintos de solamente los beneficios. Usted se encuentra en un momento de su vida en el que puede tener a su disposición varias alternativas. En esta siguiente fase de su vida puede preferir actuar siguiendo objetivos tales como: solidaridad, crear nuevos trabajos, proporcionar bienes y servicios necesarios a precios razonables, trabajar con otros para fines comunes.

La empresa social puede proporcionar una oportunidad que proporciona sentido personal y valor para usted y para otras personas mayores que buscan encontrar trabajo remunerado o actividad voluntaria. En este momento de crisis económica, en la que ni el sector público ni el privado están creando suficientes puestos de trabajo, las empresas sociales pueden ser una buena opción. La UE, y muchos gobiernos, están apoyando la creación y puesta en marcha de empresas sociales porque reconocen que las personas y la comunidad necesitan los beneficios que las empresas sociales pueden proporcionar.

### 2. ¿Qué es una Empresa social?

La Economía Social concierne a la actividad empresarial que está enfocada principalmente a las necesidades sociales o que responde a dichas necesidades sociales. Históricamente ha habido muchas formas de empresa diferentes que obtienen beneficios y estaban preocupadas por los fines sociales de las acciones que emprendían. Hay muchos tipos de empresas sociales, p. ej.:

- Fundaciones
- Sociedades
- Mutuas
- Cooperativas

En el centro de todas las empresas sociales está el concepto de que trabajan:

- Para el bien común y fines sociales;
- Según principios democráticos;
- Para abastecer a grupos vulnerables;
- Para reinvertir los beneficios / ingresos en la empresa
- Sin funcionar con arreglo a las reglas del mercado;
- Para expandirse y crear muchos puestos de trabajo.

### 3. ¿Cómo puede aprender acerca de las empresas sociales en su país?

Los países varían en la medida en que han desarrollado las empresas sociales. Italia, líder en cooperativas sociales, incrementó el empleo desde 27.000 puestos de trabajo en 1991 a 149.000 en 2001. Un programa de igualdad financiado por la UE en 2005 ayudó a impulsar el avance de este tipo de empresa; y en muchos países la legislación efectiva acerca de la actuación de las empresas sociales es nueva. En el Reino Unido, con una larga tradición de empresas sociales, puede encontrarlas como empresas comunitarias, cooperativas de crédito, órganos comerciales de organizaciones de beneficencia, empresas propiedad de los empleados, cooperativas, fideicomisos de desarrollo,

cooperativas de viviendas, empresas sociales y centros de ocio.

#### 4. ¿Cómo se puede involucrar?

El lugar evidente para empezar a encontrar algo acerca de las empresas sociales es buscar información en:

- La cámara de comercio local,
- Oficinas de atención y
- Autoridades locales.
- Búsquedas online.

#### 5. Ejemplos

##### EJEMPLO 1: Grecia

Las cooperativas, sean las tradicionales cooperativas agrícolas o las cooperativas de mujeres, son familiares a las mayoría de las personas. Las cooperativas de mujeres y otras formas más nuevas de empresas sociales p. ej., se han empezado a desarrollar cooperativas sociales de responsabilidad limitada (tales como KoiSPE: Koinonikoi Synetairismoi Periorismenis Euthinisi) o empresas sin ánimo de lucro. Las últimas formas surgieron de la necesidad de ayudar a personas con necesidades especiales, p. ej., para que personas con discapacidad mental encontraran trabajo, mientras que en otras se puede participar como voluntarios o como trabajadores remunerados.

Hay nueva legislación (Ley 4019/2011) acerca de estas empresas sociales. Si está interesado tendrá que buscar en su área local las empresas que existen. Eventualmente habrá un Registro General para la Economía Social que podría ayudarle a precisar lo que está disponible en su área local –desde cafeterías, marketing, empresas turísticas, fabricación de artesanía y servicios– por ahora pida información en sus Demos, Paseges, o Cámaras de Comercio locales.

**Ejemplo:** La Cooperativa de Mujeres de Mesotopos, Lesbos. Empezó en 1998 y tiene 33 miembros. Esta cooperativa de mujeres: vende dulces tradicionales, pastas y licores (en varios puntos de la isla en tiendas); y proporciona catering para bodas y el Museo del Bosque Petrificado en Syggri –que recibe muchos visitantes.

**EJEMPLO 2: Holanda**

Se sabe que el trabajo de cuidador es un área para el crecimiento del empleo y algunas enfermeras con buena formación –escogieron crear una empresa Buurtzorg (“atención vecinal”). Se fundó en 2006 como un planteamiento innovador para proporcionar atención domiciliar que tuvo su origen en la insatisfacción con las tradicionales organizaciones de atención domiciliar. Entre las quejas estaban las trabas burocráticas, el trabajo aislado de otros proveedores de atención y, sobre todo, el descuido de sus competencias profesionales.

El modelo de negocio Buurtzorg es proporcionar los cuidados mediante pequeños equipos autogestionados, compuestos por un máximo de doce cuidadores profesionales, y mantener los costes organizativos lo más bajos posible, en parte utilizando la ICT para la organización y el registro de la atención. Buurtzorg presenta un proceso incorporado para ponerse en contacto con otros cuidadores locales y profesionales de la salud informales. Además, Buurtzorg pretende proporcionar cuidados a un cliente durante el tiempo más corto posible, involucrando y reforzando los recursos del cliente. Proporciona servicios de alta calidad a la mitad, aproximadamente, del coste de los servicios de la ayuda a domicilio más tradicionales y genera más satisfacción entre los usuarios y el personal.

**EXAMEN RÁPIDO**

En el que:      *Sí=1*                      *No sabe =0*                      *No=0*

- |   |                |
|---|----------------|
| 1. ¿Necesita trabajar?  | <i>Sí / No</i> |
| 2. ¿Dispone de tiempo libre y quiere aumentar sus ingresos?   | <i>Sí / No</i> |
| 3. ¿Consideraría trabajar para fines sociales con algunos ingresos financieros?   | <i>Sí / No</i> |
| 4. ¿Tiene conocimientos específicos o experiencia profesional que puedan ayudar a otras personas o a la sociedad local?                   | <i>Sí / No</i> |
| 5. ¿Le gustaría trabajar en equipo?   | <i>Sí / No</i> |
| 6. ¿Quiere aceptar iniciativa empresarial?  | <i>Sí / No</i> |
| 7. ¿Tiene algún conocimiento específico, habilidad o experiencia profesional que pueda compartir con otros para crear una empresa social? | <i>Sí / No</i> |
| 8. ¿Está dispuesto a comprometerse con un proyecto específico?  | <i>Sí / No</i> |

**Puntuación**

- |     |   |
|-----|---|
| 0-2 | Otro perfil laboral puede ser más adecuado para usted |
| 3-4 | Busque más motivación para la empresa social          |
| 5-6 | La empresa social puede ser adecuada para usted       |

Si tiene más respuestas “Sí” que respuestas “No”, los perfiles laborales de la empresa social pueden ser adecuados para sus necesidades actuales. Puede que quiera examinar la posibilidad de establecerse o participar en una empresa social ya establecida.

## **6. Habilidades para las empresas sociales**

Las habilidades necesarias para involucrarse y trabajar en empresas sociales son variables dependiendo de los roles de los participantes y de los bienes o servicios generados. El grupo necesita desarrollar habilidades tales como resistencia y autoestima (ver el capítulo 4.3) y las diversas personas del grupo / equipo proporcionarán alguna clase de estas habilidades.

La Inteligencia Emocional se enriquece cuando las personas tienen que trabajar con otras. Se necesita una sólida motivación e implicación (ver el capítulo 4.5).

Las personas necesitan disfrutar y empeñarse en trabajar eficazmente como grupo o equipo. Por lo tanto, las habilidades esenciales requeridas por las empresas sociales son disfrutar con la comunicación y escuchar a los demás.

Si usted está muy orientado a hacer dinero, es probable que esta forma de empleo no sea adecuada para usted.

## 3.5 Participación comunitaria

La participación comunitaria incluye un amplio rango de actividades en las que una persona se empeña activamente con su entorno y comunidad local.

**La participación comunitaria** ha sido definida como el proceso mediante el cual personas, familias o comunidades asumen la responsabilidad de su propio bienestar y desarrollan la capacidad de contribuir al desarrollo de sí mismas y de la comunidad (Oakley y Marsden, 1987). En el contexto del desarrollo, la participación comunitaria se refiere a un proceso activo por medio del cual los beneficiarios influyen sobre la dirección y la ejecución de proyectos de desarrollo, en vez de meramente recibir una parte de los beneficios del proyecto (Paul, en Bamberger, 1986).

**Participación social** incluye todas las actividades fuera del ámbito y la economía privadas y puede incluir trabajo remunerado. Hay una distinción entre participación social pasiva, como miembros de sociedades y las organizaciones de apoyo (financiero), y participación activa, tales como voluntariado y participación en actuaciones políticas.

Trabajo voluntario y actividad política son, ambas, formas de participación social / comunitaria.

El **trabajo voluntario** es considerado, en general, como una actividad altruista destinada a fomentar o mejorar la calidad de la vida humana. Se considera como servicio a la sociedad a través de los propios intereses, habilidades personales o enseñanza, lo que como resultado genera una sensación de autoestima y respeto, en lugar de dinero. El voluntariado también puede activar el desarrollo de habilidades personales y profesionales, socialización y diversión. También está destinado a hacer contactos para un posible empleo u otras actividades.

El voluntariado adopta variadas formas y puede ser realizado por cualquiera con su propio conjunto de habilidades. Muchos voluntarios son formados específicamente en los campos en los que trabajan, tales como medicina, educación o rescate de emergencia. Otros voluntarios sirven cuando se les necesita, tales como respuesta a desastres naturales o limpieza de playas.

Así pues, la actividad ecológica sostenible es justamente un tipo de trabajo voluntario.

El trabajo voluntario que hoy día puede hacerse evidente por sí mismo y una contribución necesaria para la sociedad, también se ha criticado con frecuencia. En los años sesenta, Iván Illich ofreció un análisis del papel de los voluntarios americanos en México en su discurso titulado, "Hacia el infierno con buenas intenciones". Sus preocupaciones, junto con críticos tales como Paulo Freire y Edward Said, giran alrededor de la noción del altruismo como una extensión de ideología misionera cristiana y el sentido de responsabilidad / obligación que impulsa la idea de nobleza obliga, desarrollada primero por la aristocracia francesa como deber moral derivado de su riqueza. Dicho simplemente, ambas de ellas proponen la extensión del poder y de la autoridad sobre las culturas indígenas de todo el mundo.

## 1. Trabajo voluntario

### Las ventajas y los beneficios del trabajo voluntario

Puede haber ventajas y beneficios por realizar trabajo voluntario. Éstos se pueden dividir a grandes rasgos en beneficios asociados con:

- Mi sentido de la identidad
  - Mi futura profesión
  - La comunidad
- (habrá solapamientos entre estas tres áreas)

#### ***Mi sentido de la identidad***

Incluye:

- Mantener el interés
- Seguir utilizando las habilidades y los conocimientos existentes
- Desarrollar nuevos conocimientos, habilidades y experiencia
- Proporcionar un sentido a la vida
- Alcanzar nuevos objetivos
- Ser valorado y reconocido
- Ser útil

#### ***Mi futura profesión***

Incluye:

- Crear y desarrollar nuevos conocimientos, habilidades, y experiencia
- Practicar y mejorar los conocimientos, habilidades, y experiencia existentes
- Demostrar capacidad para trabajar individualmente, en equipos y en grupos
- Demostrar capacidad para asistir a un puesto de trabajo de forma regular
- Adquirir información de calidad para un curriculum vitae (CV), declaración personal o currículum

#### ***La Comunidad***

Incluye:

- Compartir conocimientos, experiencia, y habilidades
- 'Devolver algo'
- Capacitar a otros
- Construcción de capacidad en la comunidad



**Cualidades de los Voluntarios y Tipos de Trabajo voluntario**

<b>Habilidades y Experiencia</b>	<b>Tipo de Trabajo voluntario</b>
<b>Habilidades sociales</b>	Trabajo intergeneracional en escuelas
Llevarse bien con los demás	
Lectura	Comercializar actividades de beneficencia
<b>Habilidades de comunicación</b>	Solicitar financiación para instituciones de beneficencia
Márketing	
	Tutoría intergeneracional / niños / adultos problemáticos cuestionados por el cambio
<b>Redactar ofertas / licitaciones</b>	
	Trabajo administrativo voluntario
<b>Habilidades de tutoría</b>	
	Las instituciones benéficas frecuentemente necesitan tesoreros
<b>Habilidades organizativas / administrativas</b>	
	Hospital / Hospicio / Comidas a domicilio / centros de día
<b>Habilidades técnicas</b>	
Conducir	
Electricidad	Instituciones benéficas asociadas con el alojamiento, la mejora de los alojamientos, ayudar a personas que no pueden ocuparse en sus propios domicilios
Fontanería	
Pintura / decoración	
Carpintería	
Bricolaje	
Jardinería	Medioambiental / Organizaciones ecologistas / trabajo con niños en jardines de infancia
<b>Enseñanza / formación / conferencias y facilitación</b>	Muchas organizaciones de beneficencia piden apoyo formativo para sus voluntarios
<b>Habilidades contables / teneduría de libros</b>	

**Contratos para voluntarios**

En el voluntariado 'formal' ya hay una tendencia a realizar un contrato con el voluntario. Éste expone lo que la organización espera del voluntario y lo que el voluntario puede esperar de la organización.

Incluirá cosas tales como:

- Horas del voluntario
- Lugar y emplazamiento del trabajo
- Clase de trabajo voluntario que se hace
- Condiciones especiales, tales como comprobación de antecedentes penales
- Descripción del trabajo
- Dirección operativa
- Procedimiento de quejas

**Problemas o retos del Voluntariado**

El trabajo voluntario, como se ha visto, puede proporcionar muchos beneficios y ventajas. No obstante, también puede generar algunos retos y dudas a los voluntarios.

Estos pueden incluir:

- Exigencia de tiempo, y el voluntario puede tener preferencia por trabajar de forma eventual en vez de habitual
- Conflictos de intereses
- Estrés o exigencias mentales excepcionales
- Colegas o clientes cuestionables
- Trabajo fuera del área de experiencia principal
- Demasiada responsabilidad
- Función demasiado limitada
- Límites demasiado definidos
- Voluntariado con aspectos positivos y negativos
- Presión para incrementar el tiempo del voluntario

**¿Dónde puede obtener información sobre oportunidades de voluntariado?**

En muchas zonas hay oficinas y centros de voluntariado y grupos de acción de voluntariado en los que puede preguntar por las oportunidades de voluntariado.

### **Centros de voluntariado en Holanda**

Infraestructura de trabajo voluntario - Las organizaciones de voluntariado holandesas y sus voluntarios están apoyados a tres diferentes niveles: a nivel local por los centros de voluntariado, a nivel provincial por los centros de apoyo y a nivel nacional por el gobierno. MOVISIE recopila y distribuye los conocimientos relativos al trabajo voluntario a todos los tres niveles.

<http://www.movisie.nl/smartsite.dws?ch=def&id=124422>

### **The National Volunteer Centre de Holanda**

Desarrolla y distribuye herramientas y metodologías para innovación relativa a los voluntarios en el sector del voluntariado holandés.

Plompetorengracht 17,3512 CB Utrecht

P.O. Box12080, NL-3501 AB Utrecht

(T) 030 750 90 00

(F) 030 750 90 01

[algemeen@civiq.nl](mailto:algemeen@civiq.nl)

### **Centros de voluntariado en Polonia**

#### **Regionalne Centrum Wolontariatu-Lodz, Polonia**

ul. Skarbowa 28, 91 - 473 Lodz, Polonia

tel. : +48 42 655 06 11

fax: +48 42 655 04 66

E-mail: [lodz@wolontariat.org.pl](mailto:lodz@wolontariat.org.pl)

Página web: [www.wolontariat.org.pl](http://www.wolontariat.org.pl)

Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu

ul. Nowolipki 9b, Warsaw, 00-151, Land Islands

Tel: +48 22 / 635 27 73

### **Voluntariado en España**

C / Fuentes, 10, 1º Izquierda. 28013

Tel.: 902.12.05.12 - 91.541.14.66

Fax: 91.541.14.21

correo-e: [info@plataformavoluntariado.org](mailto:info@plataformavoluntariado.org)

<http://www.plataformavoluntariado.org/>

Hacesfalta.org

Fundación haz lo posible

<http://www.hacesfalta.org/>

Oficina en Madrid

Pº Castellana, 197. 2º D 28046 Madrid Tel. 91 553 78 09

Oficina en Barcelona

Tel. 93 315 18 70

[Voluntariado.net/](http://Voluntariado.net/)

<http://www.voluntariado.net/>

## **Centros de voluntariado en el Reino Unido y enlaces para encontrar oportunidades de voluntariado**

Volunteering England - Volunteering England  
[www.volunteering.org.uk/](http://www.volunteering.org.uk/)

El voluntariado fácil  
Localice un centro de voluntarios  
<http://www.do-it.org.uk/wanttovolunteer/aboutvolunteering/vcfinder>

Localice su Centro de voluntariado - Volunteering England  
[www.volunteering.org.uk/iwanttovolunteer/where-do-i-start/](http://www.volunteering.org.uk/iwanttovolunteer/where-do-i-start/)

Busque Grupos de Acción de Voluntariado en su localidad

Citizens Advice  
Ofrece enlaces para voluntariado  
[http://www.citizensadvice.org.uk/volunteer\\_bureau\\_search](http://www.citizensadvice.org.uk/volunteer_bureau_search)

Oportunidades de Voluntariado directas del gobierno  
<http://www.direct.gov.uk/en/Employment/index.htm>

## **2. Actividad política**

El activismo político a nivel de comunidad implica estar comprometido con la política local. Esto puede significar relacionarse con las autoridades formales, tales como el gobierno local o unirse a grupos locales que hacen campaña para cambiar el sistema o las estructuras a nivel local.

Los activistas políticos convocarán con frecuencia grupos de 'concienciación' o autoayuda sobre temas básicos, después de lo cual hacen manifestaciones a los organismos locales en los sectores privado, público o de voluntarios. Esta estrategia ha tenido un impacto positivo notable y se han identificado muchos casos de éxito en los que han cambiado las disposiciones locales.

Los siguientes ejemplos demuestran la eficacia potencial del activismo político:

- Racismo en los Estados Unidos con el éxito del movimiento negro en los años sesenta, setenta y ochenta.
- Sostenibilidad y reciclado adoptados por las autoridades locales en el Reino Unido
- Mejoras sanitarias derivadas de campañas de grupos locales o nacionales sobre un tema sanitario determinado.

### **Beneficios de ser activista político**

El activismo político puede ser gratificante en diversas formas, tales como poder proporcionar un sentimiento de satisfacción, logro, marcar diferencias, mejorar un sistema y beneficiar a los demás. Con frecuencia se requiere una amplia dedicación y empeño para conseguir un resultado positivo. Estos resultados también puede que cueste tiempo conseguirlos.

### **Habilidades básicas del activista político**

Algunas de las habilidades básicas asociadas con ser activista político son las siguientes:

- Capacidad organizativa
- Capacidad para motivar a otros
- Poder concentrarse
- Habilidades efectivas de comunicación en forma verbal, escrita y electrónica.
- Tener carisma
- Motivación personal
- Poder identificar el mensaje o los puntos esenciales

### **Problemas o retos de la actividad política**

Puede que necesite ser

- Persistente
- Ignorar los fracasos aparentes
- Atenerse a principios bajo presión
- Ser visto como que lo hace sin interés propio

## **3. Actividad ecológica sostenible**

La actividad ecológica sostenible (AES) se conoce a veces como el movimiento verde. Aunque las personas interesadas en este campo trabajan de muchas formas diferentes. En este momento del siglo XXI hay una creciente preocupación por la viabilidad del mundo occidental en su utilización de los recursos en declive. Los activistas en este campo buscan resaltar los riesgos y peligros del continuo consumismo y de las políticas de crecimiento.

La AES abarca una amplia gama de intereses, perspectivas y puntos de vista que pueden incluir acciones concernientes a:

- Reciclado, Gestión de los residuos, envasado,
- Prácticas agrarias, uso de fertilizantes, ingeniería genética,
- El uso de la tierra, jardines,
- Consumismo, estilo de vida y patrones alimenticios
- Capitalismo, globalización y explotación
- El movimiento de mercancías a través de los países y las regiones
- El consumo de recursos, especialmente de los combustibles
- El desarrollo de la vivienda sostenible

### **Beneficios de involucrarse en la actividad ecológica sostenible**

La AES puede ser gratificante de diversas formas: Puede proporcionar sensación de satisfacción y realización, marcar diferencia, mejorar un sistema, y beneficiar a otros. Con frecuencia se requieren amplio empeño y dedicación para conseguir un resultado positivo. Estos resultados también puede que cueste tiempo conseguirlos.

### **Habilidades básicas de la actividad ecológica sostenible**

Algunas de las habilidades básicas asociadas con la AES son las siguientes:

- Capacidad organizativa
- Capacidad para motivar a otros
- Poder concentrarse
- Habilidades efectivas de comunicación en forma verbal, escrita y electrónica.

- Tener carisma
- Motivación personal
- Poder identificar el mensaje o los puntos esenciales

### Problemas o retos de la actividad ecológica sostenible

Puede que necesite ser

- Persistente
- Ignorar los fracasos aparentes
- Atenerse a principios bajo presión



### EXAMEN RÁPIDO

En el que:      Si=1      No sabe/No está seguro =0      No=0

- 1. ¿Le interesa lo que pasa en su comunidad?**  
Si/No
- 2. ¿Quiere ayudar a las personas que viven en su comunidad?**  
Si/No está seguro/No
- 3. ¿Le preocupa su entorno local?**  
Si/No
- 4. ¿Hay cosas relacionadas con el dónde y cómo funciona la comunidad que realmente necesitan un cambio?**  
Si/No
- 5. ¿Está preparado para invertir tiempo, energía, poder personal y compromiso para cambiar las cosas en su comunidad?**  
Si/No está seguro/No
- 6. ¿Tiene el tiempo, energía, poder personal y compromiso para dedicarlo a su comunidad?**  
Si/No está seguro/No

- Ser visto como que lo hace sin interés propio

## 3.6 Planes de intercambio (rotación de puestos)

### ¿Qué es la rotación de puestos?

Hay varias estrategias que se pueden usar para fomentar directamente la movilidad laboral. Una de ellas es la rotación de puestos. En la rotación de puestos un empleado cambia temporalmente su trabajo, tarea, función o lugar de trabajo. Esto puede ser tanto dentro como fuera de la organización. Permite la movilidad y el desarrollo del empleado y de la organización y, por lo tanto, proporciona oportunidades para ambos.

### Oportunidades para la organización

La rotación de puestos garantiza que las capacidades, competencias, deseos y aspiraciones, necesidades y oportunidades dentro de una organización se integren o apoyen mutuamente. La rotación de empleados en diferentes disciplinas dentro de una organización puede tener un efecto refrescante sobre la organización. Los empleados adquirirán una mejor imagen de los procesos de la organización, lo que permitirá una comprensión más profunda, y las expectativas del empleado pueden concordar más fácilmente con las de la organización. La diversidad de experiencias hace más fuerte al empleado y es de mayor valor para la empresa. Generando un alto nivel de movilidad interna y externa, y empleabilidad más amplia para los empleados, se incrementa la flexibilidad de una organización.

### Oportunidades para los empleados

Una persona que cambia regularmente de función, aprende más, ‘ve’ y ‘escucha’ muchas cosas importantes. Las organizaciones pueden ser sorprendidas por personas que ven más allá de los límites de sus funciones actuales. La ventaja para los empleados es que son más conscientes de sus propias capacidades y ambiciones.

Con los empleados, explorando las posibilidades de la rotación de puestos se pueden descubrir nuevas oportunidades:

1. Las personas tienen una perspectiva más amplia y de este modo tienen oportunidades de empleo más flexibles
2. Las capacidades se pueden aplicar de forma más útil
3. Nuevas experiencias
4. Expansión de las redes empresariales profesionales
5. Oportunidades de desarrollo más amplias
6. Cambio más fácil dentro de una organización o a otra sucursal.

### Ejemplos

En grandes organizaciones internacionales, tales como DSM y Shell, ya está teniendo lugar la rotación de puestos. Para los jóvenes directivos (potenciales) con frecuencia hay una vía profesional establecida, sea o no en forma de período de prácticas.

Además, muchas organizaciones aplican implícitamente la rotación de puestos. La sustitución vacacional interna es, de hecho, una rotación de puestos. La razón de buscar otra función laboral es frecuentemente buscada como un reto, una nueva oportunidad de aprendizaje o un cambio de escenario; especialmente si la situación actual no coincide con las expectativas profesionales.

**EJEMPLO: Programa de rotación de puestos en BAM**

El programa de rotación de puestos es una combinación de trabajo y aprendizaje. Como el trabajo rota durante un período de dos años, se pasa por tres o cuatro funciones diferentes en diferentes unidades de negocio de BAM. Por ejemplo, rota por la función de planificador, realizador, calculador, comprador e ingeniero. Esto se basa en sus preferencias y necesidades de desarrollo personales; y el resultado de las consultas con su tutor. Basándose en estas experiencias puede escoger el paso siguiente en su profesión, y puede aprender muy bien cómo trabajan otras unidades de negocio concretas. El programa de rotación de puestos es una oportunidad para tener una experiencia de aprendizaje más amplia, en una amplia gama de proyectos multidisciplinarios que tienen lugar en las empresas operativas. En este proceso se verá involucrado en: la realización de los proyectos; las fases de desarrollo del proyecto tales como la innovación, el diseño, la gestión y el mantenimiento.

**Su desarrollo es el punto de partida**

Durante el programa de rotación de puestos está apoyado por un tutor que es un director experimentado o miembro del equipo de dirección. La preparación y orientación intensivas durante este período garantiza una amplia experiencia y desarrollo de las competencias del personal. La supervisión de su desarrollo tiene lugar en diversas formas, que incluyen evaluaciones al finalizar cada período. Los resultados de cada supervisión determinan la siguiente función para el programa de rotación de puestos y su carrera en BAM.

**EJEMPLO: Siemens**

*"En Siemens el período máximo en cualquier función laboral es cinco años. Entonces las personas se 'aclimatan', ponen el piloto automático y su nivel de energía baja". Wouter Vlasblom, Siemens Director de Relaciones Humanas.*

Siemens contrata personas para una nueva profesión en vez de un trabajo. Si es empleado de Siemens su contrato incluye la necesidad de rotar de puesto. Esta es una razón positiva para las personas que eligen ser contratadas por la empresa. La rotación de puestos es una importante estrategia para que Siemens conserve la 'forma' de los empleados a lo largo de su carrera y su empleabilidad activa. Por esta razón hay un intenso contacto entre los empleados involucrados en la rotación de puestos y los directivos de RR.HH. Hay un grupo de trabajo para rotación de puestos, en el cual los directivos de RR.HH. buscan activamente oportunidades de recolocación para empleados de todas las edades. El objetivo es ofrecer nuevos retos a más del 10% de los empleados al año. A pesar de las importantes reorganizaciones y de la reducción del número de trabajadores, el 8% de los empleados de Siemens Holanda aún se están moviendo internamente.

**Posibilidades****1. Condiciones laborales**

Los empleados pueden ahorrar horas de ausencia en un marco de modelo de selección de condiciones laborales. En el modelo de selección de condiciones laborales los días extra para año sabático es uno de los objetivos.

Un empresario puede, a petición, conceder vacaciones por una larga duración, el llamado "año sabático". Este significa un largo período de ausencia en el que el empleado puede utilizar el tiempo para generar una empleabilidad óptima o un período de ausencia en el que se pueden emprender actividades que pueden ser beneficiosas para la función laboral. Por ejemplo: un viaje de estudios al extranjero, o escribir un libro.

Los Proyectos en el Extranjero están diseñados para permitir a graduados, profesionales y jubilados servir como voluntarios en países en vías de desarrollo, especialmente en su



campo profesional. Estos proyectos ofrecidos en diferentes partes del mundo pueden ser en empresa, cultura, los medios, enseñanza, ingeniería, naturaleza, medio ambiente, derechos humanos, medicina, y trabajo social. Están diseñados para maximizar las cualificaciones.

Sus cualificaciones y habilidades concretas se pueden utilizar en estos proyectos, las agencias trabajarán con usted para garantizarle, que se le adscribirá al proyecto en el que sus habilidades pueden tener el mayor impacto.

### Orientación de su carrera profesional

Una posible vía para obtener ideas es asistir a actividades que puedan orientar su carrera profesional, que pueden incluir:

- Una conferencia informativa sobre desarrollos sociales, que son importantes para el desarrollo profesional, y una conversación motivadora que puede ayudarle a obtener lo mejor de su profesión
- Coaching rápido
- Stands informativos de todas las organizaciones participantes
- Cómo preparar un período de prácticas
- Una gran diversidad de seminarios profesionales

Lo principal del día es el énfasis en las carreras de los participantes. Tendrá la oportunidad de reflexionar sobre sus deseos profesionales. ¿Está buscando el paso siguiente? ¿Quiere descubrir dónde más puede utilizar su talento y capacidades? ¿Desearía hacer algo totalmente nuevo? ¿Está pensando en formarse para actualizar y mejorar sus conocimientos?



### EXAMEN RÁPIDO

En el que: Si= 2 No sabe o no está seguro=1 No=0

**1. ¿Le gustaría tener un rol en el trabajo más variado?**

Si/No

**2. ¿Le gustaría cambiar temporalmente su rol en el trabajo y su equipo?**

Si/No está seguro/No

**3. ¿Está buscando aprender otros roles laborales?**

Si/No

**4. ¿Cree que su superior jerárquico le prestaría a otra parte de la organización no a otro empresario con carácter temporal?**

Si/No

**5. ¿Se sentiría lo suficiente seguro para hacer esto?**

Si/No está seguro/No

**6. ¿Qué podría ganar de la rotación de puestos?**

Si/No está seguro/No

**Puntuación**

0-3	No está preparado para considerar un cambio de puesto
4-7	Debería considerar la rotación de puesto
8-12	Le vendría bien una rotación de puesto

**¿Qué son las prácticas profesionales?**

Unas prácticas profesionales son, una experiencia de aprendizaje relacionada con el trabajo para personas que desean adquirir experiencia laboral práctica en un determinado campo profesional. La mayoría de las prácticas profesionales son tareas temporales que duran aproximadamente de tres meses a un año.

**Las ventajas o beneficios de las prácticas profesionales**

Unas prácticas profesionales son una excelente manera de decidir si la profesión, la industria y el sector son la mejor opción profesional para ejercer. Los becarios obtienen experiencia laboral práctica en un campo en el que pretenden ejercer y acumulan experiencia, posiblemente en plataformas internacionales.

Las prácticas profesionales ayudan a las personas a:

- Combinar la teoría con la experiencia laboral práctica
- Desarrollar hábitos de trabajo profesional
- Entender las culturas corporativas
- Analizar entornos empresariales internacionales
- Proporcionar plataformas para comparar las diferencias en estilos de trabajo
- Explorar el potencial de una oferta de trabajo a tiempo completo

Para los estudiantes o los recién licenciados, tener esta experiencia laboral en su currículum puede ser el mejor modo de meter la cabeza. Esto puede dar lugar a más ofertas de trabajo en comparación con los que carecen de dicha experiencia laboral. Con la globalización, cada vez más empresarios están buscando personas que tengan amplia experiencia, especialmente en un entorno internacional, y ello proporciona una ventaja.

**Prácticas internacionales**

Con el desarrollo de las economías y la globalización, la exposición a las empresas y cultura internacionales se está convirtiendo en una necesaria y valiosa experiencia para los licenciados que acceden al mercado laboral.

Las prácticas profesionales ofrecen el privilegio de observar las diferencias en las empresas y ver cómo se gestionan los proyectos en las diferentes culturas, que pueden ser realizados de forma distinta en el país de origen del aprendizaje.

Una experiencia internacional en un programa académico aporta una importante ventaja a las personas cuando buscan empleo profesional. Los empresarios siempre están buscando personas que tengan seguridad en sí mismos, cosmopolitas y conocedores de un mundo multicultural. La realización satisfactoria de unas prácticas profesionales internacionales desarrollará más las características que son deseadas por las empresas del mundo empresarial real.

La experiencia laboral internacional es la ventaja más beneficiosa que se puede adquirir realizando unas prácticas profesionales.

### ¿Cómo solicitar unas prácticas profesionales?

Para hacer una solicitud perfecta, el futuro becario debe conocer los formularios y documentos requeridos. Junto con el CV, es importante adjuntar una carta de presentación y una carta de recomendación.

La finalidad de la carta de presentación es dar una imagen de los antecedentes del becario. Por consiguiente, es la oportunidad para convencer a la institución o empresa de que necesita contratarle. Una buena carta de presentación indica al empresario que se poseen las cualidades y habilidades requeridas por la vacante. Se ve como una ampliación del CV, ya que la carta de presentación da un toque personal que el CV no proporciona.

El paso siguiente es encontrar algunos consejos para hacer que su carta de presentación destaque de las demás:

- Habilidades y experiencia: antes de escribir la carta, debe hacer una lista de sus habilidades y capacidades que explique por qué le convierten en la persona idónea para las prácticas profesionales. Es importante señalar las características que le hacen único para las prácticas profesionales.
- Una vez que haya preparado la lista, puede empezar a escribir la carta. Hágala clara y concisa.
- Si es posible, puede añadir alguna información sobre la empresa o institución para mostrar su conocimiento en ese campo.
- Verifíquela.

La tabla que sigue muestra la estructura de una buena carta de presentación:

Párrafo	Contenido
Primero	Indique las prácticas profesionales para las que presenta la solicitud. ¿Cómo las encontró? Cuándo está en disposición de empezar
Segundo	¿Por qué está interesado? ¿Por qué le atrae la empresa?
Tercero	Resuma sus puntos fuertes. Relate sus habilidades para las competencias requeridas.
Por último	Fechas en las que está disponible para la entrevista. Agradecimiento al empresario.

Es aconsejable y un buen argumento añadir una carta de recomendación. Podría estar escrita por un anterior empresario o un anterior maestro / profesor / catedrático. La carta debe describir las habilidades y aptitudes profesionales del becario. La finalidad

principal de esta carta es proporcionar independencia y validación de la información acerca del becario.

### Perfil de los becarios

La crisis económica actual significa que el mercado laboral es aún más competitivo. Los futuros becarios, que son licenciados universitarios sin experiencia, piensan en las prácticas profesionales como la oportunidad perfecta para acceder al mercado laboral y para mejorar su CV.

La mayoría de las solicitudes provienen de candidatos con cualificaciones en leyes, ciencias políticas, relaciones internacionales y economía. No obstante, hay prácticas en otros campos, tales como: informática; tecnología agraria; ciencias de la educación; ingeniería bioquímica; salud y seguridad alimentaria; gestión de la energía; auditoría; ingeniería aeroespacial; psicología; gestión financiera; evaluación y análisis estratégico (principalmente, dinámica de sistemas); diseño; multimedia; gestión deportiva, etc.

El futuro becario tiene que tener un excelente dominio del inglés, y otros idiomas más son una ventaja, especialmente: francés, alemán, español, ruso y árabe. Experiencia laboral pertinente previa y habilidades informáticas son convenientes.

En conclusión, se puede decir que el futuro becario es un profesional, que tiene una licenciatura universitaria, habla inglés fluido (y preferiblemente más idiomas) y ya ha vivido en el extranjero durante sus años de universidad. Está encantado de ir a otro país a empezar su carrera profesional.

### Tipos de prácticas profesionales

Por remuneración, duración, lugar y tipo de organización

<b>Remuneración</b>	Remuneradas	Sin remunerar (aunque pueden estar cubiertos los gastos de viaje)
<b>Duración</b>	Hasta 6 meses (corta duración)	Hasta 12 meses (larga duración)
<b>Lugar</b>	Instituciones y Agencias Europeas	Organismos internacionales
<b>Tipo de organización</b>	Pública	Privada

**EXAMEN RÁPIDO**

- |  |   |
|--|---|
| 1. ¿Tiene prácticas profesionales pagadas?                             | Sí / No                                 |
| 2. ¿Le gusta su trabajo?   | Sí / No                                 |
| 3. ¿Cuál es su evaluación general?                                     | Positiva / neutra / negativa            |
| 4. ¿Está satisfecho con lo aprendido?                                  | Sí / No                                 |
| 5. ¿Está mejor cualificado?  | Sí / No                                 |
| 6. ¿Le gustaría que esta situación se convirtiera en algo más estable? | Sí / No                                 |
| 7. Sus expectativas han sido   | Decepcionadas / satisfechas / ampliadas |
| 8. El contenido de las prácticas está adaptado a sus estudios          | Sí / No                                 |
| 9. La duración de las prácticas ha sido suficiente                     | Sí / No                                 |
| 10. El ambiente de trabajo ha sido bueno                               | Sí / No                                 |

*Positivo=5, Ampliado=4, Sí=3, Neutro=2. Negativo=1, No=1*

**Puntuación**

- 10 o menos Considere otro perfil laboral;
- 11-19 Este perfil laboral no se ajusta a sus intereses;
- 20-39 Las prácticas profesionales pueden ser una posible opción;
- 40-50 Las prácticas profesionales son adecuadas para usted

**Información y Ejemplos****EJEMPLO 1: Prácticas en la Unión Europea:**

La Unión Europea ofrece un amplio rango de prácticas profesionales con el fin de permitir que los licenciados universitarios europeos se familiaricen con las instituciones europeas. Algunas de ellas son remuneradas y todas ellas son una excelente oportunidad para el becario. Las instituciones y agencias que ofertan prácticas y otra información se pueden encontrar en Internet<sup>1</sup>.

Una de las prácticas profesionales más atractivas es la ofrecida por la **Comisión Europea**. Pueden solicitar los candidatos que hayan obtenido una titulación universitaria que haya completado al menos tres años de estudios universitarios. Hay dos períodos de prácticas profesionales: la temporada de verano, de marzo a julio y la temporada de invierno, de octubre a febrero. Estas son prácticas profesionales remuneradas.

<sup>1</sup> Más información: [http://europa.eu/about-eu/working-eu-institutions/graduates/index\\_en.htm](http://europa.eu/about-eu/working-eu-institutions/graduates/index_en.htm)

Los fines de la formación en el trabajo oficial en la Comisión de la Unión Europea son:

- Proporcionar a los jóvenes licenciados universitarios una experiencia única, de primera mano, de los trabajos de la Comisión Europea en particular, y de las instituciones de la UE en general. La formación también pretende proporcionar una comprensión de las metas y objetivos de los procesos y las políticas de integración de la UE;
- Proporcionar a los becarios una oportunidad para adquirir experiencia práctica y conocimiento del trabajo diario de los Departamentos y Servicios de la Comisión. Los becarios tendrán la oportunidad de trabajar en un entorno multicultural, multilingüe y multiétnico, contribuyendo al desarrollo de entendimiento, confianza y tolerancia mutuas. La integración europea se fomentará dentro del espíritu de nueva gobernanza y a través de la participación activa -creación de una conciencia de auténtica ciudadanía europea;
- Proporcionar a los jóvenes licenciados universitarios la oportunidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos durante sus estudios, particularmente en sus áreas de competencia específicas. Introducir a estos licenciados en el mundo profesional y sus limitaciones, deberes y oportunidades.

La Comisión Europea, por medio de sus planes de aprendizaje oficiales:

- Se beneficia de los aportes de jóvenes licenciados entusiastas, que pueden dar un punto de vista fresco y actualizan los conocimientos académicos, enriqueciendo el trabajo diario de la Comisión Europea;
- Crea un grupo de personas jóvenes, con experiencia de primera mano y formadas en los procedimientos de la Comisión Europea, que estarán mejor preparados para colaborar y cooperar con la Comisión Europea en el futuro;
- Crea "embajadores de buena voluntad" de larga duración para las ideas y valores europeos, tanto dentro de la Unión Europea como en el exterior.

#### **EJEMPLO 2: Prácticas profesionales en organismos internacionales: El Banco Mundial<sup>2</sup>:**

Las Prácticas profesionales del Banco ofrecen a personas muy motivadas y competentes una oportunidad para mejorar sus habilidades, trabajando en un entorno diverso. Los becarios encuentran, por lo general, que la experiencia merece la pena y es interesante.

Para poder optar a las Prácticas profesionales, los candidatos deben poseer una diplomatura y estar ya matriculados en un programa de estudios de licenciatura a tiempo completo (que pretenda un grado de maestría o doctorado con planes para volver a la universidad a tiempo completo. En general, los candidatos competentes han terminado su primer año de estudios de licenciatura o ya están en programas de doctorado.

El Banco paga un salario por hora a todos los becarios, y donde proceda, proporciona una subvención para gastos de viaje. Los becarios son responsables de su propio alojamiento. La mayoría de los puestos están ubicados en Washington, DC (se ofertan algunos puestos en oficinas del país), y tienen una duración mínima de cuatro semanas.

<sup>2</sup><http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/EXTHRJJOBS/0,,contentMDK:20515785~menuPK:1477648~pagePK:64262408~piPK:64262191~theSitePK:1058433,00.html>

**EJEMPLO 3: Fondo Monetario Internacional<sup>3</sup>**

El Programa de Prácticas Profesionales del Fondo (FIP) es las principales prácticas profesionales ofertadas. Proporciona una oportunidad a los estudiantes de licenciatura muy prometedores, que buscan un grado avanzado / doctorado en macroeconomía o en un campo relacionado, para obtener una mejor comprensión del trabajo del FMI y contribuir a la misión de la institución. Están disponibles otras oportunidades para prácticas en otras profesiones, pero su frecuencia y disponibilidad es limitada. Estas oportunidades se anuncian periódicamente online en Current Vacancies o a través de las oficinas de desarrollo profesional de la universidad. El Fondo también oferta unas prácticas profesionales en su Departamento Jurídico. Los becarios del FMI recibirán un salario.

**EJEMPLO 4: Organización Mundial del Comercio**

La Secretaría de la OMC mantiene un programa de prácticas profesionales limitado para estudiantes universitarios de postgrado que deseen adquirir experiencia práctica y conocimiento más profundo del sistema multilateral de comercio.

**EJEMPLO 5: Naciones Unidas<sup>4</sup>**

El objetivo de las prácticas profesionales es proporcionarle una impresión de primera mano del ambiente de trabajo diario de las Naciones Unidas. Se le proporcionará una posibilidad real de trabajar con nuestro personal. Como parte de nuestro equipo, trabajará directamente con destacados y motivadores profesionales y alta dirección, estará expuesto a conferencias de alto nivel, participará en reuniones y contribuirá al trabajo analítico así como a la política organizativa de las Naciones Unidas. Inicialmente, aceptará el volumen de responsabilidad que pueda soportar; y este potencial de crecimiento. Los becarios de las NN.UU. no están remunerados.

<sup>3</sup> <http://www.imf.org/external/np/adm/rec/job/summint.htm#4>

<sup>4</sup> <https://careers.un.org/lbw/home.aspx?viewtipo=IP>

## 3.7 Grupos de autoayuda

Los grupos de autoayuda no son un perfil laboral típico. Sin embargo, algunos grupos de autoayuda generan oportunidades laborales para ellos mismos.

### ¿Qué es un Grupo de autoayuda?

Un grupo de apoyo de autoayuda está totalmente organizado y gestionado por sus miembros. Los miembros son, normalmente, voluntarios y tienen experiencia personal en el tema en el que se centra el grupo. Un grupo de autoayuda (GAA) es un pequeño grupo de personas que experimentan todas ellas la misma necesidad o condiciones y que trabajan juntas como grupo de apoyo para superar la necesidad o las condiciones.

Los grupos de autoayuda (GAA) pueden existir de forma independiente o como parte de organizaciones más grandes. Pueden trabajar de manera informal o con arreglo a un formato o programa. Los grupos normalmente se reúnen localmente, en el domicilio de los miembros o en locales de la comunidad, en escuelas, iglesias, u otros centros.

En los grupos de autoayuda emergen modos específicos de ayuda social. Sincerándose, los miembros comparten sus historias, tensiones, sentimientos, problemas e ideas. Aprenden que no están solos; no son los únicos que se enfrentan al problema. Sin embargo, otra forma de autoayuda que tiene importancia para muchas personas mayores es la enseñanza autoguiada en la que los propios miembros encuentran un voluntario o un profesor remunerado parcialmente para que puedan perseguir sus intereses en su propio momento y lugares.

La autoayuda enfatiza la autosuficiencia, la autoproducción y el autoempleo, movilizando los recursos internos de los miembros, del grupo o de la comunidad. La sociedad es un sistema modelado de interacción entre personas y grupos. Los grupos de autoayuda cambian el modelo de interacción social permitiendo que un número sustancial de miembros asuman un nuevo estado y desempeñen nuevas funciones en la comunidad.

Los objetivos generales de un grupo de autoayuda son provocar al cambio personal y socioeconómico de sus miembros y de la sociedad. Los grupos destacan la interacción cara a cara entre sus miembros y acentúan un conjunto de valores o ideología que incrementa la sensación de identidad personal y autoestima de un miembro.

Como ya se indicó, el proceso GAA aporta desarrollo social y económico a sus miembros, y es también un proceso que da lugar a un cambio en el fortalecimiento social, económico y político. El planteamiento Grupo de autoayuda es un proceso que conduce al fortalecimiento de las personas. ONGs y agencias gubernamentales pueden apoyar procesos que incrementen la confianza en sí mismo, desarrollen autosuficiencia y ayuden a las personas a establecer sus propias actividades.

### Los beneficios de los Grupos de autoayuda para los miembros incluyen:

- Aprender nueva información y estrategias para hacer frente a los problemas
- Encontrar consuelo y apoyo de otros con experiencias vitales similares
- Desarrollar percepciones personales y lograr el crecimiento personal
- La oportunidad de ser útiles a otros



- Sentirse menos aislados
- Aprender a expresar los sentimientos más efectivamente y ser más sensibles a los sentimientos de los demás
- Sentirse fortalecido y más seguro de sí mismo al hacer frente a los retos
- Desarrollar una relación con la comunidad e identificación personal con un grupo social
- Aprender algo en lo que la persona está específicamente interesada

### **Reglas del grupo**

El grupo puede que quiera definir lo que se considera que es un comportamiento aceptable en el grupo, es decir, las reglas básicas. Además, las reglas ayudan a aceptar la responsabilidad para el éxito del grupo. Las directrices ayudan a identificar el comportamiento productivo e improductivo. Las reglas son mejores cuando se usan para liberar al grupo y hacer eficaces las reuniones. Las reglas del grupo funcionan cuando: todos los miembros del grupo están de acuerdo en las reglas; se recuerdan las reglas a los miembros; los nuevos miembros son informados de las reglas; y las reglas se revisan y modifican cuando sea necesario.

### **Formas de estructurar las reuniones del grupo**

Las siguientes formas de estructurar las reuniones son comunes a muchos grupos de autoayuda y se pueden usar como guía para una reunión:

- 1. Saludo a los nuevos miembros.** En muchos grupos de autoayuda un miembro voluntario saluda y da la bienvenida a los nuevos miembros en la puerta cuando llegan, y los presenta a los demás miembros.
- 2. Apertura formal de la reunión.** A la hora de inicio convenida, se debe abrir la reunión por el jefe o miembro responsable de la reunión. Algunos grupos inician sus reuniones con una declaración formal de los fines del grupo o declaraciones de bienvenida de los miembros.
- 3. Presentación de los miembros.** Rotativamente, cada miembro se presenta a sí mismo y puede indicar sus razones para acudir al grupo. Esto es especialmente apropiado para los nuevos grupos que se forman para ayudar a los miembros a conocerse y aprender acerca de los problemas comunes. Se ofrece a los miembros la opción de “pasar”, si prefieren no presentarse a sí mismos.
- 4. Discusión, educación y distribución de información.** Para los grupos que se acaban de crear, es útil pedir a los miembros sugerencias de temas a tratar que sean de interés para ellos. Los grupos también pueden invitar a conferenciantes que aborden temas concretos. Se pueden revisar y discutir grabaciones de audio, libros o artículos. Se asigna tiempo para compartir las experiencias personales y ayudar a los demás. Aquí hay algunas formas de estructurar la discusión.

**Ronda.** Hacer una pregunta o pedir a los participantes que completen una afirmación y recorrer el grupo para que cada persona responda, dando a todos una oportunidad.

**Tormenta de ideas.** Las ideas se comparten de forma espontánea. Se fomenta el pensamiento creativo sin juzgar ninguna idea particular.

**Ejercicio de cambio.** Describa una situación corriente y qué querría cambiar en el futuro, liste las cosas que mantendría y las cosas le ayudarían a avanzar, qué se vería afectado por el cambio y qué pasos serían necesarios para dar lugar a, ese cambio. Esto se puede utilizar para discutir una duda personal del individuo o una situación general.

**Juego de rol.** Representar una situación (p. ej., cómo comunicarse de forma efectiva con su médico) puede ser útil y divertido. Algunos participantes recrean el juego de rol mientras que otros observan y pueden reaccionar.

- 5. Sección empresarial.** Este momento se aparta para las actividades que el grupo desea emprender, tales como planificar proyectos o actividades, preparar futuras reuniones (escoger temas de discusión / conferenciantes invitados, etc.), hacer anuncios, etc.
- 6. Cierre formal.** Es importante que se envíe alguna señal para indicar que la reunión se cierra formalmente. Se recuerda a los miembros la hora y lugar de la próxima reunión.
- 7. Pausa-café.** Servir un refrigerio después de las reuniones proporciona una oportunidad para reunirse y conversar informalmente.



### EXAMEN RÁPIDO

1. ¿Necesita trabajar?	Sí / No
2. ¿Tiene tiempo libre pero quiere aumentar sus ingresos?	Sí / No
3. ¿Prefiere trabajar por su cuenta?	Sí / No
4. ¿Le desagrada compartir sus conocimientos específicos o experiencia profesional con otras personas o la sociedad local?	Sí / No
5. ¿Prefiere que otras personas le dirijan?	Sí / No
6. ¿Prefiere seguir en la situación que tiene y con las personas que ya conoce?	Sí / No
8. ¿Piensa que es una pérdida de tiempo aprender algo a su edad?	Sí / No

Si tiene más respuestas "Sí" que respuestas "No", entonces los perfiles laborales grupo de autoayuda decididamente pueden no ser adecuados para sus necesidades actuales - mientras que más respuestas No sugieren que busque ayuda creando un grupo de autoayuda o que se una a uno que ya exista.

**EJEMPLO 1: Universidad de la 3ª edad**

Uno de los grupos de autoayuda más duraderos para las personas mayores es la Universidad de la 3ª edad en el Reino Unido. Las U3E son cooperativas de aprendizaje de autoayuda, autogestionadas durante toda la vida por personas mayores que ya no trabajan a tiempo completo y que proporcionan oportunidades para que sus miembros compartan experiencias de aprendizaje en una amplia gama de grupos de interés y que sigan aprendiendo no por cualificarse, sino por entretenimiento. Con 865 U3E y 295050 miembros compartiendo experiencias de aprendizaje, las U3E son un GAA ampliamente extendido que proporciona oportunidades educativas, creativas y de ocio en un ambiente cordial. Constan de U3E locales por todo el Reino Unido, que son entidades de beneficencia por derecho propio y funcionan totalmente con voluntarios. Las U3E locales son cooperativas de aprendizaje que recurren a los conocimientos, experiencia y habilidades de sus propios miembros para organizar y proporcionar grupos de interés de acuerdo con los deseos de los participantes. Los profesores aprenden y los alumnos enseñan. Entre ellos, las U3E ofrecen la posibilidad de estudiar más 300 temas diferentes en campos tales como arte, idiomas, música, historia, ciencias de la vida, filosofía, informática, artesanía, fotografía y excursionismo. Una U3E típica tiene unos 250 miembros pero puede tener tan pocos como 12 y tantos como 2000.

Hay filiales de la U3E en otros países p. ej., Australia. Son muy diferentes del modelo francés –la French Université du Troisième Age, fundada en 1972, en la que la U3E local está guiada por la universidad local. El modelo del Reino Unido confía en grupos de personas que se reúnen para aprender lo que les interesa, sin un profesor profesional sino, simplemente, un líder de grupo o coordinador, para coordinar y ayudar a orientar su trabajo. Las U3E no dependen de fondos públicos.

El enfoque al aprendizaje de la U3E es – aprender por placer. No hay acreditación o validación y no hay evaluaciones o cualificaciones a conseguir.

Ver [www.u3a.org.uk/](http://www.u3a.org.uk/)

**EJEMPLO 2: Serbia**

Como parte de un proyecto regional “Diálogo de la sociedad civil de las personas mayores en los Balcanes Occidentales” una sociedad con Age UK, Help the Aged international, Osmijeh Gracanica, Bosnia y Herzegovina y Albania se trabaja para crear grupos de autoayuda. Hay 48 Grupos de autoayuda en 27 municipios en Serbia, 70 grupos en Bosnia Herzegovina y 15 grupos en Albania.

La finalidad es facultar a las personas mayores para que se involucren en los problemas que pueden afectar a sus vidas, participando en grupos de autoayuda y que también contribuyan al desarrollo de sus comunidades. Los participantes también facilitan a sus compañeros que no pueden asistir a la reunión p. ej., discapacitados, enfermos crónicos o con necesidades especiales, para que también participen en los problemas que les afectan. En general, han estado poco representados en el gobierno, la toma de decisiones o la planificación.

En Serbia, por ejemplo, la Cruz Roja tiene la red HumanaS con 48 grupos de autoayuda y 462 ciudadanos mayores en ciudades y pueblos de Serbia y con diversos antecedentes desde el punto de vista de etnicidad, nivel educativo, nacionalidad, experiencia profesional. La mayoría de los grupos se reúnen dos veces al mes, algunos una vez a la semana, y proporcionan ayuda mutua a los miembros. Los temas más frecuentes son problemas relacionados con la salud (costes, discriminación en los servicios), pobreza, discriminación por edad, abandono, problemas familiares con hijos, nietos, soledad, duelo, etc. Las reuniones planifican cómo garantizarán la participación de todas las personas mayores

de la comunidad, identificarán sus colegas y garantizarán que participan si tienen problemas para asistir actualmente a los GAA personalmente.

Se considera una buena práctica valiosa - que fue financiada inicialmente para empezar - porque es específica del contexto y esto proporciona una base sólida para un trabajo de defensa que refleja los problemas locales que afectan a las personas mayores. No solo defienden sino que tienen actividad para crear las bases de la solidaridad que permitan que la ayuda sea prestada por voluntarios mayores y más jóvenes a los más vulnerables de la comunidad. La colaboración intergeneracional está garantizada de esta forma, p. ej., mediante tutoría entre las generaciones. Son importantes en las comunidades rurales donde las organizaciones de servicios comunitarios o las infraestructuras son inadecuadas. Aunque solamente llevan funcionando 2 años, la mayoría seguirá después de la terminación de la ayuda exterior.

A pesar de ello, se requiere algún apoyo de infraestructura básica p. ej., instalaciones para las reuniones del grupo, café / té, en algunos casos transporte. Las personas mayores en los GAA inciden no solo en los problemas de importancia directa para ellos sino, también, en las necesidades de la comunidad o instituciones más amplias, p. ej., transporte público, acceso a derechos, atención sanitaria y servicios sociales. Pueden proporcionar evidencias sólidas sobre la implantación y eficacia de los programas gubernamentales y la prestación de servicios. La experiencia en los tres países que están implicados en el proyecto confirma su capacidad de adaptación a diferentes entornos.

[http://www.unece.org/fileadmin/DAM/pau/age/Ministerial\\_Conference\\_Vienna/Posters/Serbia\\_Poster\\_\\_\\_Self-HelpGroups\\_.pdf](http://www.unece.org/fileadmin/DAM/pau/age/Ministerial_Conference_Vienna/Posters/Serbia_Poster___Self-HelpGroups_.pdf)

### **EJEMPLO 3: Men's Sheds Movement**

El Men's Shed Movement es un cambio desde el refugio en el patio trasero. Si se mira al interior se puede ver: un grupo de hombres restaurando muebles o restaurando bicicletas para una escuela local, o quizás arreglando cortacéspedes; hombres mayores y jóvenes aprendiendo nuevas habilidades de los demás; y quizás también aprendiendo algo acerca de la vida.

La Irish Men's Shed Association (IMSA) es una organización de miembros formada para compartir información libremente entre Refugios y comunidades y organizaciones de ayuda que desean fundar un Refugio. IMSA como organización nacional representa los problemas colectivos de Men's Sheds en Irlanda.

La Irish Men's Shed Association trabajará hacia un futuro en el que todos los hombres tengan la oportunidad de mejorar y mantener su salud y bienestar participando en una comunidad Men's Shed.

<http://www.menssheds.ie>

### **COMENTARIOS**

Se pueden encontrar pocos ejemplos de GAA para desempleados mayores. Generalmente, asesores u organismos dedicados al campo del empleo y de los Recursos Humanos pueden ayudar a la formación de dichos grupos. Las agencias nacionales de empleo y las ONG han puesto en marcha dichos grupos; no obstante, necesitan financiación y organización.

# Capítulo 4

## HABILIDADES EN EL APRENDIZAJE

---

Pretende fomentar el crecimiento mediante el uso de habilidades en el aprendizaje.  
Proporciona una lista de todas las actividades que ayudan a identificar competencias clave.  
Permite alternativamente un trabajo sistemático a través de todo el capítulo.  
Cada sección se inicia con una cuestión autoafirmativa: ¿Cuál es mi estado respecto de esta habilidad?  
ayudando a identificar cual es el nivel respecto a esa competencia y si necesita ser desarrollada o no.



## CAPÍTULO 4 – HABILIDADES DE APRENDIZAJE

### 4.1 Cómo usar este capítulo

Está diseñado para permitirle mejorar sus habilidades en las siguientes áreas básicas.

1. Competencias clave
2. Resistencia, concienciación y autoestima.
3. Gestión del cambio
4. Motivación y compromiso
5. Transmisión del conocimiento
6. Gestión del tiempo y del estrés
7. Salud y bienestar
8. Inteligencia espiritual

Estas áreas de habilidades fueron identificadas como importantes por las personas mayores de 45 años como resultado del análisis de necesidades. El análisis de necesidades se llevó a cabo en cinco países europeos.

Estos materiales están redactados en un estilo de fácil lectura y **le permitirán desarrollar formas de pensar acerca de su vida e identificar otras oportunidades en el futuro.**

### 4.2 Competencias clave

#### Finalidad

- Identificar y definir las competencias clave necesarias para la satisfacción personal, la ciudadanía activa, la cohesión social y las posibilidades de empleo en una sociedad basada en el conocimiento
- Aprender en qué forma necesito desarrollar mis habilidades
- Aprender cómo hacer una planificación para el desarrollo posterior

**Tiempo necesario para completar esta unidad:** 9 horas

#### Definición

Las competencias se definen<sup>1</sup> aquí como una combinación de conocimientos, habilidades y actitudes adecuadas para el contexto laboral.

Las competencias clave son aquellas que todas las personas precisan para su realización y desarrollo personales, así como para la ciudadanía activa, la inclusión social y el empleo.

---

<sup>1</sup> Las Key Competences for Lifelong Learning – A European Framework, es el anexo de una Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo del 18 de diciembre de 2006 sobre competencias esenciales para el aprendizaje permanente que se publicó en el Diario Oficial de la Unión Europea el 30 de diciembre de 2006 / L394.([http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2006/l\\_394/l\\_39420061230en00100018.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2006/l_394/l_39420061230en00100018.pdf)).

El Marco de Referencia Europeo establece ocho competencias clave:

- 1) Comunicación en la lengua materna;
- 2) Comunicación en lenguas extranjeras;
- 3) Competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología;
- 4) Competencia digital;
- 5) Aprender a aprender;
- 6) Competencias sociales y cívicas;
- 7) Sentido de la iniciativa y espíritu de empresa;
- 8) Conciencia y expresión culturales.

“Las competencias clave se consideran igualmente importantes, ya que cada una de ellas puede contribuir al éxito en la sociedad del conocimiento. Muchas de las competencias se solapan y entrelazan: determinados aspectos esenciales en un ámbito apoyan la competencia en otro. La competencia en las capacidades básicas fundamentales de la lengua, la lectura y la escritura, el cálculo y las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) constituyen el fundamento esencial para el aprendizaje, mientras que todas las actividades de aprendizaje se sustentan en la capacidad de aprender a aprender.

Hay una serie de temas que se aplican a lo largo del marco de referencia: el pensamiento crítico, la creatividad, la capacidad de iniciativa, la resolución de problemas, la evaluación del riesgo, la toma de decisiones y la gestión constructiva de los sentimientos juegan un papel en las ocho competencias clave.

Al final de la educación y formación se espera que los jóvenes hayan desarrollado las competencias clave a un nivel les prepare para la vida adulta y que constituya la base para el aprendizaje posterior y la vida laboral. Muchos adultos mayores no tuvieron esta clase de educación, pero aún han desarrollado muchas competencias clave durante su vida laboral.

¿Son capaces las personas mayores de continuar sin nuevas experiencias de aprendizaje, o necesitan más educación y formación para darse cuenta de las perspectivas del envejecimiento activo?”

## Competencias clave. Autoevaluación

**Use esta autoevaluación para identificar su nivel de competencias clave actual y puede volver a evaluar sus habilidades después de realizar las actividades de esta sección.**

1. En una escala de 1-5 ¿en qué medida he desarrollado mis competencias clave (mencionadas en la introducción)?

Nada en absoluto	1	2	3	4	5	Muy bien	Anote el número marcado

2. ¿Cuál de lo siguiente se aplica mejor a mí? Utilice una escala de 1-5

Pensamiento crítico		
Creatividad		
Tomar la iniciativa		
Resolver problemas		
Evaluación de riesgos		
Toma de decisiones		
Gestión constructiva de los sentimientos		

3. En una escala de 1-5 ¿cómo de efectivo soy escuchando, hablando, leyendo y escribiendo en mi lengua materna?

Nada efectivo	1	2	3	4	5	Muy efectivo	Anote el número marcado

4. En una escala de 1-5 ¿cómo de efectivo soy escuchando, hablando, leyendo y escribiendo en al menos una lengua extranjera?

Nada efectivo	1	2	3	4	5	Muy efectivo	Anote el número marcado

5. En una escala de 1-5 ¿cómo de efectivo es mi pensamiento matemático?

Nada efectivo	1	2	3	4	5	Muy efectivo	Anote el número marcado



6. En una escala de 1-5 ¿cómo entiendo los principios básicos de las ciencias y la tecnología?

Nada	1	2	3	4	5	Muy bien	Anote el número marcado

7. En una escala de 1-5 ¿cómo de efectivo soy en el uso de la tecnología basada en la información para el trabajo, el ocio y la comunicación?

Nada efectivo	1	2	3	4	5	Muy efectivo	Anote el número marcado

8. En una escala de 1-5 ¿qué capacidad tengo para aprender a aprender?

Incapaz	1	2	3	4	5	Muy capaz	Anote el número marcado

9. En una escala de 1-5 ¿qué capacidad tengo para participar en la vida social, laboral y contextos multiculturales?

Absolutamente incapaz	1	2	3	4	5	Muy capaz	Anote el número marcado

10. En una escala de 1-5 ¿en qué medida participo en la vida democrática y cívica?

Nada bien	1	2	3	4	5	Muy bien	Anote el número marcado

11. En una escala de 1-5 ¿cómo de efectivo soy en convertir mis ideas en acciones?

Nada efectivo	1	2	3	4	5	Muy efectivo	Anote el número marcado

12. En una escala de 1-5 ¿en qué medida aprecio la importancia de la expresión creativa, en varias formas culturales diferentes como: música, artes escénicas, literatura, artes y medios visuales?

Ninguna en absoluto	1	2	3	4	5	Mucho	Anote el número marcado
---------------------	---	---	---	---	---	-------	-------------------------

--	--	--	--	--	--	--	--

**Sume sus puntuaciones para las preguntas 1 a 12.**

Si obtuvo puntuaciones de:

**72-90** ya ha desarrollado sus competencias clave realmente bien y puede hacer esta sección solamente para mejorar usted mismo.

**54-71** son puntuaciones buenas, pero seguramente puede mejorar algo haciendo esta sección, porque la clave es seguir aprendiendo durante toda su vida.

**36-53** muestra que tiene una pequeña base de las competencias clave necesarias, pero, realmente, necesita desplegarlas y ampliarlas.

**0-35** probablemente ganaría un montón realizando estos ejercicios de este módulo porque ayudarán a su plan de aprendizaje renovado.

## **Lista de actividades de las competencias clave**

Actividad 4.2.1 – Competencias clave en mi vida actual y futura

Actividad 4.2.2 – Mejora de la comunicación en mi lengua materna

Actividad 4.2.3 – Mejora de la comunicación en lenguas extranjeras

Actividad 4.2.4 – Mejora en competencias matemáticas y competencias en ciencia y tecnología

Actividad 4.2.5 – Mejora en competencia digital

Actividad 4.2.6 – Mejora en aprender a aprender

Actividad 4.2.7 – Mejora en competencias sociales y cívicas

Actividad 4.2.8 – Mejora en sentido de la iniciativa y espíritu de empresa

Actividad 4.2.9 – Mejora en conciencia y expresión culturales

Actividad 4.2.10 – Realización de un plan para ulterior aprendizaje

### Actividad 4.2.1 - Competencias clave en mi vida actual y futura

**Finalidad:** Identificar cuánta importancia tienen las competencias clave para mi trabajo actual y para las actividades futuras



**Tiempo requerido para la actividad:** 20 minutos.



**Recursos necesarios:** Ordenador portátil / papel y lápiz



**Ejercicio**

Rellenaré en una escala de 1-5: lo hábil que soy en cada una de las competencias clave que tengo; qué importancia creo que tiene cada una de ellas para mi trabajo actual así como para mis actividades futuras y si necesito actuar.

Competencias clave	¿Qué hábil soy?	En el trabajo actual	Para actividades futuras	Actuación
Comunicación en lengua materna				
Comunicación en lengua extranjera				
Competencia matemática y competencias en ciencia y tecnología				
Competencia digital				
Aprender a aprender				
Competencias sociales y cívicas				
Sentido de la iniciativa y espíritu de empresa				
Conciencia y expresión culturales				



**Resumen**

En esta actividad he identificado lo hábil que soy y qué importancia tiene cada una de las competencias para mi trabajo actual así como para mis actividades futuras. También he sacado algunas conclusiones acerca de las medidas a tomar con relación a una o más de estas competencias.

#### Notas:

Esta actividad le proporciona los fundamentos para el desarrollo de otras competencias. Le llevará a una forma práctica de maximizar las estrategias personales. La siguiente actividad es ir a las competencias que quiere mejorar.

### Actividad 4.2.2 - Mejora de la comunicación en mi lengua materna

**Finalidad:** Aprender si necesito mejorar la comunicación en mi lengua materna



**Tiempo requerido para la actividad:** 20 minutos.



**Recursos necesarios:** Ordenador portátil / papel y lápiz

*La comunicación en la lengua materna es la habilidad para expresar e interpretar conceptos, pensamientos, sentimientos, hechos y opiniones de forma oral y escrita (escuchar, hablar, leer y escribir), y para interactuar lingüísticamente de una manera adecuada y creativa en todos los posibles contextos sociales y culturales, como la educación y la formación, la vida privada y profesional y el ocio.*



#### Ejercicio

En una escala de 1 – 5:

1.

**Escriba el número**

En una escala de 1-5 ¿en qué medida puedo expresar e interpretar conceptos, pensamientos, sentimientos, hechos y opiniones en mi lengua materna?	
- ¿Al escuchar?	
- ¿Al hablar?	
- ¿Al leer?	
- ¿Al escribir?	

2. ¿Tengo:

Conocimiento de los principales tipos de interacción verbal?	
Un surtido de textos literarios y no literarios?	
Las características principales de los diferentes estilos y registros de la lengua.	
Variabilidad de lenguaje y comunicación en diferentes contextos	

3.

¿Soy capaz de comunicarme en diversas situaciones y controlar y adaptar mi propia comunicación a las exigencias de esa situación?	
¿Soy capaz de distinguir y usar diferentes tipos de textos?	
¿Soy capaz de buscar, recopilar y procesar información?	
¿Soy capaz de usar ayudas?	
¿Soy capaz de formular y expresar mis argumentos orales y escritos en una forma convincente adecuada al contexto?	

4.

¿Estoy dispuesto al diálogo crítico y constructivo?	
¿Aprecio las cualidades estéticas y me esfuerzo deliberadamente por ellas?	
¿Tengo interés en la interacción con los demás?	

5.

¿Soy consciente del impacto del lenguaje sobre los demás?	
¿Siento la necesidad de entender y usar la lengua de forma positiva y socialmente responsable?	

**Total****Resumen**

En esta actividad he explorado diferentes aspectos de la comunicación en mi lengua materna y ahora tengo una idea de en qué medida he desarrollado esta competencia.

**Su puntuación**

**Una puntuación de 73-90** significa que tiene una buena competencia de comunicación en su lengua materna, aunque siempre puede mejorar usted mismo.

**55-72 puntos:** significa que tiene una competencia de comunicación razonable en su lengua materna, pero tiene que estar alerta a los nuevos desarrollos.

**37-54 puntos:** significa que necesita prestar atención adicional a la comunicación en su lengua materna.

**18-36 puntos:** significa que necesita urgentemente mejorar su comunicación en su lengua materna.

### Actividad 4.2.3- Mejora de la comunicación en lenguas extranjeras

**Finalidad:** aprender si necesito mejorar la comunicación en lenguas extranjeras



**Tiempo requerido para la actividad:** 30 minutos.



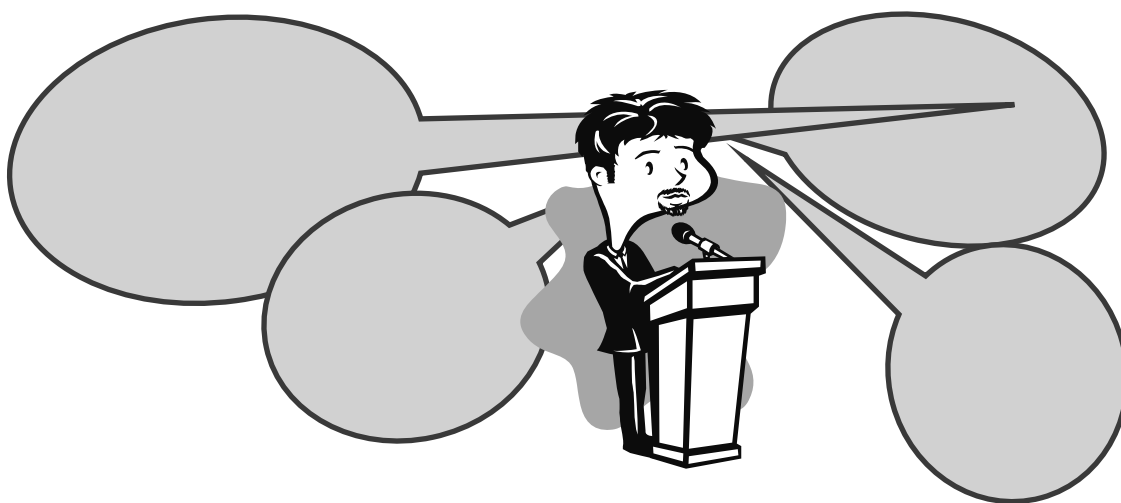
**Recursos necesarios:** ordenador portátil / papel y lápiz

*La comunicación en lenguas extranjeras comparte, en líneas generales, las principales capacidades de la comunicación en la lengua materna. La comunicación en lenguas extranjeras exige también poseer capacidades tales como la mediación y el entendimiento intercultural.*



#### Ejercicio

1. ¿Cuántas lenguas extranjeras hablo?
2. Coloque en cada bocadillo una de las lenguas que puedo hablar



**En una escala de 1 – 5:**

**Escriba el número**

3. En una escala de 1-5 qué capacidad tengo para expresar e interpretar conceptos, pensamientos, sentimientos, hechos y opiniones en al menos una lengua extranjera.

¿Al escuchar?	
¿Al hablar?	
¿Al leer?	
¿Al escribir?	

## 4. Poseo las siguiente habilidades esenciales en una lengua extranjera:

¿Entiendo mensajes hablados?	
¿Inicio, mantengo y finalizo conversaciones?	
¿Elaboro textos apropiados a los contextos cotidianos?	

5. ¿Tengo actitud positiva para apreciar la diversidad cultural?	
6. Tengo interés y curiosidad en las lenguas y la comunicación intercultural?	
7. ¿Necesito el conocimiento de una lengua extranjera para mi trabajo actual?	
8. ¿Necesito el conocimiento de una lengua extranjera para mis actividades / funciones futuras?	

**Total****Resumen**

En esta actividad he identificado cuántas lenguas extranjeras conozco y he explorado diferentes aspectos de una o más de estas lenguas. Puedo haber descubierto la importancia del conocimiento de la lengua extranjera y puedo tener una idea de cómo he incrementado mi competencia.

**Notas:**

El nivel de dominio de una persona variará entre las cuatro dimensiones (escucha, habla, lectura y escritura). También variará entre las diferentes lenguas y según sus antecedentes sociales y culturales, entorno, necesidades y/o intereses.

**Una puntuación de 41-55** significa que tiene una buena competencia de comunicación en una o más lenguas extranjeras, aunque siempre puede mejorar usted mismo.

**¡Manténgala y practíquela!**

**31-40 puntos** significa que tiene una competencia de comunicación razonable en al menos una lengua extranjera, pero necesita actualizar frecuentemente sus conocimientos.

**21-30 puntos** significa que necesita prestar atención adicional a la comunicación en la lengua extranjera de su elección.

**9-20 puntos** significa que necesita urgentemente mejorar su comunicación en una lengua extranjera.



## Actividad 4.2.4 - Mejora en competencia matemática y competencias en ciencia y tecnología

**Finalidad:** Aprender si necesito mejorar mi competencia matemática y mis competencias básicas en ciencia y tecnología



**Tiempo requerido para la actividad:** 30 minutos.



**Recursos necesarios:**  
ordenador portátil / papel y lápiz



**Ejercicio**

*La competencia matemática es la habilidad para desarrollar y aplicar el razonamiento matemático con el fin de resolver diversos problemas en situaciones cotidianas. La competencia matemática entraña la capacidad y la voluntad de utilizar el pensamiento matemático y de hacer presentaciones. La competencia en materia científica alude a la capacidad y la voluntad de utilizar los conocimientos y la metodología científicos empleados para explicar la naturaleza, con el fin de plantear preguntas y extraer conclusiones basadas en pruebas. Por competencia en materia de tecnología se entiende la aplicación de dichos conocimientos y metodología en respuesta a lo que se percibe como deseos o necesidades humanos. Las competencias científica y tecnológica entrañan la comprensión de los cambios causados por la actividad humana y la responsabilidad de cada individuo como ciudadano.*

En una escala de 1 – 5:

**Escriba el número**

1. En una escala de 1-5 en qué medida estoy preparado para utilizar modelos de pensamiento matemático y presentaciones en contextos cotidianos? Tales como:

Pensamiento lógico	
Pensamiento espacial, p. ej., espacio tridimensional	
Fórmulas p. ej., $e=mc^2$	
Modelos p. ej., predicciones de crecimiento de la población	
Conceptos	
Gráficos	
Cuadros	

2.

Tengo las habilidades para aplicar los principios y procesos matemáticos en mi vida doméstica, laboral y seguir y evaluar líneas de argumentación	
Puedo razonar matemáticamente, entender demostraciones matemáticas y comunicarme en lenguaje matemático y utilizar las ayudas adecuadas	
Respeto la verdad y deseo buscar razones y evaluar su validez	

3. En una escala de 1-5 cómo estoy de familiarizado con:

Los principios básicos de la naturaleza	
Conceptos, principios y métodos científicos fundamentales	
Tecnología, productos y procesos tecnológicos	
Comprensión del impacto de la ciencia y la tecnología sobre la naturaleza	

4.

	Entiendo los avances, limitaciones y riesgos de las teorías científicas, aplicaciones y tecnología en las sociedades (en relación con la toma de decisiones, los valores, las cuestiones morales, la cultura, etc.)	
5.	Tengo capacidad para usar y manejar herramientas y máquinas tecnológicas	
	para utilizar datos científicos, conseguir una meta o llegar a una decisión o conclusión basada en pruebas	
	para reconocer las características esenciales de la investigación científica	
	para comunicar las conclusiones y el razonamiento que condujo a ellas	
6.	Tengo una actitud de juicio y curiosidad críticos, interés en los problemas étnicos y respeto por la seguridad y la sostenibilidad	

**Total**

## Resumen

En esta actividad he identificado mi competencia matemática y las competencias básicas en ciencia y tecnología. Puedo haber descubierto la importancia del conocimiento de la matemática, la ciencia y la tecnología, y puedo tener una idea que lo he desarrollado en éste área de competencia.

### Su puntuación

Su nivel de dominio variará según sus antecedentes sociales y culturales, entorno, necesidades y/o intereses.

**Una puntuación de 81-100** significa que tiene una buena competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología, aunque siempre puede mejorar usted mismo. ¡Siga practicándola!

**25-33 puntos** significa que tiene una competencia matemática razonable y competencias básicas en ciencia y tecnología, pero necesita actualizar frecuentemente sus conocimientos.

**17-24 puntos** significa que necesita prestar atención adicional a la competencia matemática y a las competencias básicas en ciencia y tecnología – Se recomienda que renueve sus habilidades.

**7-16 puntos** significa que necesita urgentemente mejorar su competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología – considere dónde están sus puntos débiles y busque ayuda profesional.

### Actividad 4.2.5 - Mejora de la competencia digital

**Finalidad:** Aprender si necesito mejorar mi competencia digital



**Tiempo requerido para la actividad:** 40 minutos.



**Recursos necesarios:** 3 hojas de papel, lápices



**Ejercicio**

*La competencia digital entraña el uso seguro y crítico de las tecnologías de la sociedad de la información (TSI) para el trabajo, el ocio y la comunicación. Se sustenta en las competencias básicas en materia de TIC: el uso de ordenadores para obtener, evaluar, almacenar, producir, presentar e intercambiar información, y comunicarse y participar en redes de colaboración a través de Internet.*

1. Preparación: dibuje los siguientes tres diagramas en hojas de papel

Diagrama 1

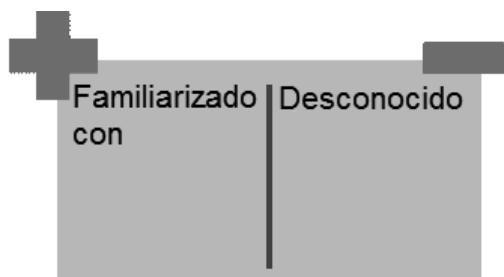


Diagrama 2

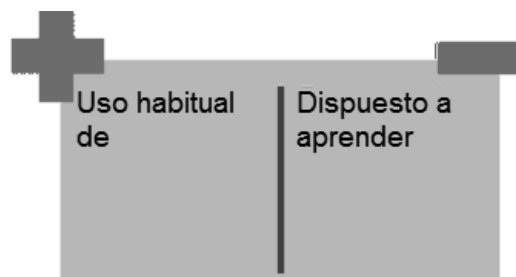


Diagrama 3



2. Ahora, para cada sección / grupo de palabras en la tabla responda las preguntas que siguen:

procesamiento de textos	hojas de cálculo	bases de datos	almacenamiento de información
manejo de la información	oportunidades de Internet	riesgos de Internet	e-mail
herramientas de red	uso de los medios sociales	oportunidades de los medios sociales	riesgos de los medios sociales
uso de smartphones y tabletas	compartir información	redes de colaboración	e-aprendizaje
revistas electrónicas	búsqueda de información	recopilación de información	proceso de la información
elaborar información	presentar información	entender información compleja	acceso a servicios basados en Internet
buscar servicios basados en Internet	usar servicios basados en Internet	papel de las TSI en la innovación	

- 2.1. Para el diagrama 1 escriba en el papel las materias que conozco y las que me son desconocidas
- 2.2. Para el diagrama 2 escriba las materias que uso habitualmente y escriba las que está dispuesto a aprender
- 2.3. Para el diagrama 3 escriba en el papel las materias que serán necesarias en el futuro y las que tengo necesidad de aprender.



### Resumen

**Aprender a aprender** es la habilidad para iniciar el aprendizaje y persistir en él, para organizar su propio aprendizaje y gestionar el tiempo y la información eficazmente, ya sea individualmente o en grupos

En esta actividad he explorado diferentes aspectos de la competencia digital, identificado lo familiarizado que estoy con ellas, las que uso habitualmente, las que son necesarias para el futuro y lo que puedo tener que aprender.

### Notas:

Debido a las muchas innovaciones tecnológicas, las habilidades digitales están cambiando rápidamente. La mejor forma de estar al día es afiliarse a uno o más foros de Internet a su elección. Hay multitud de oportunidades de formación. ¿Qué quiere aprender y cómo quiere aprenderlo? Hágase estas preguntas antes de empezar para que consiga lo que necesita.

### Actividad 4.2.6 - Mejorando aprender a aprender

**Finalidad:** Aprender si necesito mejorar mi competencia de aprendizaje



**Tiempo requerido para la actividad:** 60 minutos.



**Recursos necesarios:** Ordenador portátil / papel y lápiz



**Ejercicio**

David Kolb ha definido uno de los modelos de aprendizaje (en el diagrama) más corrientemente usados. Indica cuatro estilos de aprendizaje diferentes. Puedo explorar mi estilo de aprendizaje haciendo el test online en <http://www.brianmac.co.uk/learnstyle.htm>

#### *Fases del ciclo: Teoría de Kolb del aprendizaje experiencial*

Diagrama basado en Hector-Taylor, M. y Bonsall, M. (1994)



De acuerdo con mi estilo de aprendizaje puedo identificar mi ambiente de aprendizaje preferido.

Donde el aprendizaje se dirige hacia objetivos laborales o profesionales particulares, una persona debe tener conocimiento de las competencias, conocimientos, habilidades y cualificaciones exigidas.

	Conocimientos necesarios	Habilidades requeridas	Actitud requerida	Cualificaciones necesarias
Trabajo actual				
Actividades futuras				

En todos los casos, aprender a aprender exige que una persona conozca y entienda sus estrategias de aprendizaje preferidas, los puntos fuertes y los puntos débiles de sus habilidades y cualificaciones y sea capaz de buscar la educación y oportunidades de formación y la orientación y/o ayuda disponibles.

Mis conocimientos		Mis habilidades	
Puntos fuertes	Puntos débiles	Puntos fuertes	Puntos débiles

Ahora es importante identificar sus necesidades de aprendizaje y los obstáculos para realizar este aprendizaje:



¿Qué estoy haciendo ya para empezar este aprendizaje?	Qué puedo hacer para salvar los obstáculos de este aprendizaje?

Necesito poder acceder, entender, procesar y asimilar los nuevos conocimientos y habilidades.

Necesito perseverar en el aprendizaje, concentrarme durante períodos prolongados y reflexionar críticamente sobre los propósitos y las aspiraciones del aprendizaje.

- ¿Soy capaz de dedicar tiempo al aprendizaje de forma autónoma y con autodisciplina?
- ¿Soy capaz de trabajar también colaborativamente como parte de un proceso de aprendizaje, para obtener los beneficios de un grupo de alumnos mixto y compartir con ellos lo que he aprendido?
- ¿Soy capaz de organizar mi propio aprendizaje y evaluar mi trabajo?
- ¿Soy capaz de buscar asesoramiento, información y apoyo cuando proceda?



### Resumen

En esta actividad he revisado mi competencia para aprender, identificado mis estilos de aprendizaje y mis necesidades de aprendizaje.

### Notas:

El aprendizaje en la madurez es importante - forma parte del aprendizaje permanente. Los conocimientos cambian hoy día con mucha rapidez. Se dice que *'ya no es más importante tener conocimientos, es más importante tener acceso a, recopilar, procesar y asimilar los conocimientos y, sobre todo, compartir los conocimientos con los demás'*.

## Actividad 4.2.7 - Mejorar las competencias sociales y cívicas

**Finalidad:** Aprender si necesito mejorar mis competencias sociales y cívicas



**Tiempo requerido para la actividad:** 120 minutos.



**Recursos necesarios:** Ordenador portátil / papel y lápiz



### Ejercicio

Las habilidades sociales implican el bienestar personal y social que está relacionado con la comprensión de las formas de garantizar la salud física y mental óptimas. El conocimiento de cómo procurar estilos de vida saludables es importante para mí, mi familia y el entorno social próximo.

Para llevarse bien con las personas es importante entender las formas de comportarse en los diferentes usos y entornos sociales (p. ej., en el trabajo). La misma importancia tiene conocer a las personas, los grupos, las organizaciones laborales, la igualdad y la no discriminación entre hombres y mujeres, la sociedad y la cultura. También es esencial comprender las dimensiones multiculturales y socioeconómicas europeas y las identidades culturales nacionales relacionadas.

En cualquier momento de la vida, nuestros patrones de comportamiento pueden cambiar. Para las personas de 50 años estos cambios pueden ser muy personales, posiblemente afectando a: compañeros de trabajo, seres queridos tales como hijos o nietos que se alejan. Podemos necesitar revisar nuestros patrones de comportamiento. Esto puede ser un proceso difícil y exigente ya que los patrones en las relaciones se desarrollan a lo largo de muchos años.

*Las competencias sociales y cívicas incluyen las personales, interpersonales e interculturales y recogen todas las formas de comportamiento que preparan a las personas para participar de una manera eficaz y constructiva en la vida social y profesional, especialmente en sociedades cada vez más diversificadas y, en su caso, para resolver conflictos.*

1. ¿Qué creo que es importante en las relaciones? Si tengo pareja, podría hablarlo con ella.

Sugerencias	Mi validación	Qué creo que contestará mi pareja	Validación por mi pareja
Comunicación			
Intimidad			
Escucha			
Cuidados			
Sentirse próximo			
Espacio			
Honestidad			
Sinceridad			
Afecto			
Deseo			
Tolerancia			
Humor			
Flexibilidad			
Tiempo			
Consideración			
Concienciación			



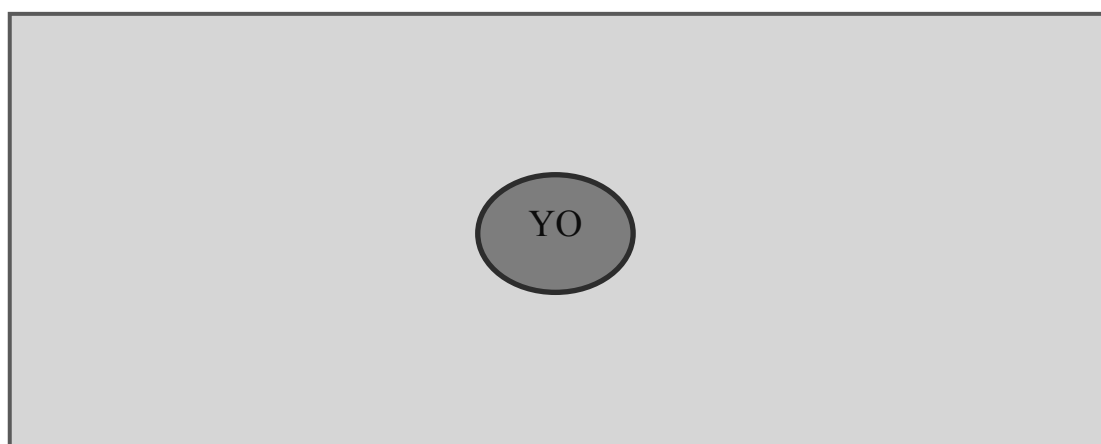
Puedo hacer este ejercicio de dos formas:

- A. Puedo usar la 3ª columna y comparar mi respuesta con la respuesta de mi pareja en la Columna 4, o
- B. Puedo solo comparar mi respuesta (columna 2) con la respuesta de mi pareja (columna 4) y encontrar las diferencias.

## 2. ¿Cómo puedo valorar las relaciones que tengo ahora?

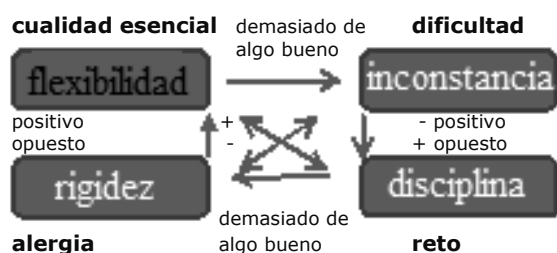
Hay muchas formas de valorar mis relaciones actuales. Una de las formas más útiles es hacer un dibujo usando círculos y líneas.

- 2.1 Empezaré con un círculo en el centro que me representa a mí y luego, alrededor de éste, dibujaré círculos para cada miembro de mi familia, amigos, compañeros de trabajo y otras personas con las que me relaciono.
- 2.2 La importancia de las relaciones se puede enfatizar mediante el tamaño del círculo y el grosor de la línea puede representar la proximidad a mí. Por ejemplo una línea gruesa para una relación muy estrecha.
- 2.3 Luego puedo usar flechas para indicar si me gustaría cambiar la relación para que fuera más estrecha o más distante.

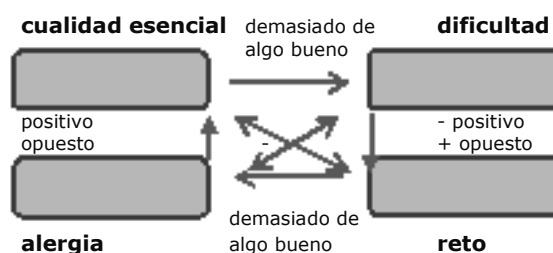


También exploro lo que me sucede en relación con los demás. Una forma positiva de analizar esto es pensar en los *cuadrantes esenciales*. Empiece con una cualidad esencial o con una alergia y rellene las demás casillas a partir de allí.

### Ejemplo



### Yo



Aprenderé por qué estoy irritado (sentimiento de enfado) por un opuesto negativo de una de mis cualidades esenciales y seré más consciente cuando esto pase en el futuro.

Las habilidades esenciales de esta competencia incluyen:

- La capacidad para comunicarse constructivamente en diferentes entornos
- Mostrar tolerancia
- Expresar y entender diferentes puntos de vista
- Negociar con capacidad para generar confianza
- Sentir empatía

Podría ser capaz de hacer frente al estrés y la frustración; y expresarlos de forma constructiva y también debo distinguir entre los ámbitos personal y profesional.

La competencia social se basa en una actitud de colaboración, firmeza e integridad. Es importante tener interés en la evolución socioeconómica y la comunicación intercultural y también es útil valorar la diversidad, el respeto a los demás y estar preparado para superar los prejuicios y comprometerse.

La competencia cívica se basa en el conocimiento de los conceptos de democracia, justicia, igualdad, ciudadanía y derechos civiles.

¿Dónde estoy con relación a esta competencia social? Colóquelo en una escala de 1-5 desde nada en absoluto a muchísimo.

#### Escriba el número

¿Dónde estoy con relación a esta competencia social?	
Tengo conocimiento de los acontecimientos contemporáneos, así como de los principales acontecimientos y tendencias de la historia nacional, europea y mundial?	
¿He desarrollado conciencia de los fines, valores y políticas de los movimientos sociales y políticos?	
¿Tengo conocimiento de la integración europea y de las estructuras, los objetivos principales y los valores de la UE?	
¿He desarrollado una conciencia de la diversidad e identidades culturales en Europa?	
¿Puedo involucrarme efectivamente con otros en el dominio público, y mostrar solidaridad e interés en resolver problemas que afectan a la comunidad local y a una más amplia?	
¿Tengo una reflexión crítica y creativa y participo efectivamente en las actividades de la comunidad o vecinales?	
¿Tengo voluntad de participar en la toma de decisiones democrática a todos los niveles?	
¿Demuestro sentido de la responsabilidad?	
¿Muestro comprensión y respeto por los valores compartidos que son necesarios para garantizar la cohesión de la comunidad?	
¿Participo constructivamente en actividades cívicas?	



## Resumen

En esta actividad he explorado mis competencias sociales y cívicas.

### Notas:

Nuestra vida social exige cada vez más competencias adicionales. Lo que en otros tiempos han sido necesidades evidentes por sí mismas hoy día una elección merecida, y las competencias sociales y cívicas son más competencias que han de ser aprendidas.

*Por sentido de la iniciativa y espíritu de empresa se entiende su capacidad para transformar las ideas en actos. Ésta le apoya no sólo en la vida cotidiana, en casa y en la sociedad, sino también en el lugar de trabajo, al ser consciente del contexto en el que se desarrolla su trabajo y ser capaz de aprovechar las oportunidades, y es la base de otras capacidades y conocimientos más específicos que precisan las personas que establecen o contribuyen a una actividad social o comercial.*

## Actividad 4.2.8 - Mejorar el sentido de la iniciativa y espíritu de empresa

**Finalidad:** Aprender si necesito mejorar mi sentido de la iniciativa y espíritu de empresa



**Tiempo requerido para la actividad:** 40 minutos.



**Recursos necesarios:** ordenador portátil / papel y lápiz



### Ejercicio

**En una escala de 1-5:**

**Escriba el número**

¿Tengo la capacidad de ser creativo, innovador y de aceptar riesgos?	
¿Tengo la capacidad de planificar y gestionar un proyecto?	
¿Tengo la capacidad de identificar oportunidades para actividades personales, profesionales y/o empresariales?	
¿Tengo un entendimiento amplio de la economía y de los retos a los que se enfrenta una organización o empresario?	
¿Tengo habilidades para la gestión de proyectos?	

Puntuación de mi capacidad para:	Mi nivel (1-5)
Planificar	
Organizar	
Gestionar	
Dirigir y delegar	
Analizar	
Comunicar	
Interrogar	
Evaluar	
Registrar	
Hacer presentaciones efectivas	
Negociar	
Trabajar individualmente así como en equipo	
Juzgar	
Identificar los puntos fuertes y puntos débiles propios	
Evaluar y aceptar riesgos	

Una actitud empresarial se caracteriza por:

- Iniciativa
- Proactividad
- Independencia e innovación en la vida personal y social, así como en el trabajo.
- Motivación
- Decisión para cumplir los objetivos, sean objetivos personales, fines comunes con otros, incluido en el trabajo.

Para comprobar si tengo las habilidades de empresario de forma que pueda iniciar mi propio negocio, puedo utilizar varios cuestionarios interactivos en Internet tales como:

[http://communityfutures.com/cms/Entrepreneur\\_Test.15.0.html](http://communityfutures.com/cms/Entrepreneur_Test.15.0.html)

<http://www.liraz.com/webquiz.htm>

<http://theentrepreneurnextdoor.com/tests/entrepreneurship.html>

<http://www.allthetests.com/quizerstellungneu/dasquiztd.php3?testid=1006846131>

[http://blogs.hbr.org/cs/2010/02/should\\_you\\_be\\_an\\_entrepreneur.html](http://blogs.hbr.org/cs/2010/02/should_you_be_an_entrepreneur.html)

<http://theentrepreneurnextdoor.com>



## Resumen

En esta actividad he comprobado la iniciativa y el espíritu emprendedor.

***Apreciación de la importancia de la expresión creativa de ideas, experiencias y emociones a través de distintos medios, incluida la música, las artes escénicas, la literatura y las artes plásticas.***

### Notas:

Una actitud empresarial se caracteriza por iniciativa, proactividad, independencia e innovación en la vida personal y social, tanto como en el trabajo. También incluye motivación y decisión para cumplir los objetivos, sean objetivos personales, fines comunes con otros, incluido en el trabajo.

## Actividad 4.2.9 - Mejorar la conciencia y expresión culturales

**Finalidad:** Aprender si necesito mejorar mi conciencia cultural y mi capacidad para expresarme en este campo.



**Tiempo requerido para la actividad:** 60 minutos.



**Recursos necesarios:** Ordenador portátil / papel y lápiz



### Ejercicio

El conocimiento cultural incluye una conciencia de la herencia cultural local, nacional y europea y de su lugar en el mundo. Abarca conocimientos básicos de las principales obras culturales, incluida la cultura popular contemporánea. Es esencial entender la diversidad cultural y lingüística de Europa y otras regiones del mundo, la necesidad de preservarla y la importancia de los factores estéticos en la vida cotidiana.

Puedo comprobar mis conocimientos culturales en una gama sin fin de cuestionarios online:

<b>MEZCLA INTERCULTURAL</b> <a href="http://www.kwintessential.co.uk/resources/culture-tests.html">http://www.kwintessential.co.uk/resources/culture-tests.html</a> <a href="http://www.funtrivia.com/quizzes/world/cultures/culture_mixes.html">http://www.funtrivia.com/quizzes/world/cultures/culture_mixes.html</a>	<b>ARTES</b> <a href="http://www.funtrivia.com/quizzes/humanities/art.htm">http://www.funtrivia.com/quizzes/humanities/art.htm</a> <a href="http://www.braingle.com/trivia/art.php">http://www.braingle.com/trivia/art.php</a>
<b>MÚSICA POPULAR</b> <a href="http://www.musicquizworld.com/">http://www.musicquizworld.com/</a> <a href="http://www.funtrivia.com/quizzes/music/index.html">http://www.funtrivia.com/quizzes/music/index.html</a>	<b>MÚSICA CLÁSICA</b> <a href="http://www.actionquiz.com/quiz.php?trivia=classical-music">http://www.actionquiz.com/quiz.php?trivia=classical-music</a> <a href="http://www.funtrivia.com/quizzes/music/other_music/classical_music.html">http://www.funtrivia.com/quizzes/music/other_music/classical_music.html</a>
<b>PELÍCULAS</b> <a href="http://www.funtrivia.com/quizzes/movies/">http://www.funtrivia.com/quizzes/movies/</a> <a href="http://www.quiz4fun.com/category/movies">http://www.quiz4fun.com/category/movies</a>	<b>LITERATURA</b> <a href="http://www.funtrivia.com/quizzes/literature/index.html">http://www.funtrivia.com/quizzes/literature/index.html</a> <a href="http://www.sporcle.com/games/category/literature">http://www.sporcle.com/games/category/literature</a>
<b>ARQUITECTURA</b> <a href="http://www.funtrivia.com/quizzes/humanities/architecture.html">http://www.funtrivia.com/quizzes/humanities/architecture.html</a> <a href="http://123facts.com/trivia/cat/architecture-191-0.html">http://123facts.com/trivia/cat/architecture-191-0.html</a>	<b>TEATRO</b> <a href="http://www.funtrivia.com/quizzes/humanities/theatre.html">http://www.funtrivia.com/quizzes/humanities/theatre.html</a> <a href="http://www.triviala.com/quizzes/view/entertainment/theatre-musical/">http://www.triviala.com/quizzes/view/entertainment/theatre-musical/</a>
<b>DANZA</b> <a href="http://dance.about.com/library/bl_Dance101Quiz.htm">http://dance.about.com/library/bl_Dance101Quiz.htm</a> <a href="http://www.funtrivia.com/quizzes/humanities/performing_arts/dance.html">http://www.funtrivia.com/quizzes/humanities/performing_arts/dance.html</a>	<b>RELIGIÓN</b> <a href="http://www.bbc.co.uk/religion/tools/quizzes/">http://www.bbc.co.uk/religion/tools/quizzes/</a> <a href="http://www.funtrivia.com/quizzes/religion/index.html">http://www.funtrivia.com/quizzes/religion/index.html</a>

Habilidades relacionadas con la apreciación y la expresión. La apreciación y el disfrute de obras de arte y de las artes escénicas, así como la expresión de uno mismo a través de diversos medios usando las capacidades innatas propias.

Las habilidades en éste área, incluyen también la capacidad de comparar sus propios puntos de vista creativos y expresivos, con las opiniones de otros, e identificar y darse cuenta de las oportunidades sociales y económicas en la actividad cultural. La expresión cultural es un aspecto del desarrollo de habilidades creativas, que se pueden trasladar a diversos contextos profesionales.

- ¿Tengo experiencia en practicar expresión creativa por mí mismo?
- ¿Practico alguna forma de expresión creativa?
- ¿Qué me gusta de ella?

Una buena comprensión de la propia cultura y un sentimiento de identidad pueden ser la base del respeto y una actitud abierta por la diversidad de la expresión cultural. La actitud positiva también abarca la creatividad y la voluntad de cultivar una capacidad estética mediante la expresión artística y la participación en la vida cultural.



### Resumen de la actividad

En esta actividad he identificado mi conciencia cultural y la competencia para expresarme yo mismo.

### Actividad 4.2.10 - Elaborar un plan para el posterior aprendizaje

**Finalidad:** Desarrollar un plan para el desarrollo ulterior de competencias según mis necesidades personales y profesionales



**Tiempo requerido para la actividad:** 60 minutos.



**Recursos necesarios:** Ordenador portátil / papel y lápiz



#### Ejercicio

1. Complete las secciones de la tabla que estén relacionadas con las mejores formas para que realice el aprendizaje.
- 2.

	Necesidades de aprendizaje	Medidas a tomar	Qué aprender	Cómo aprender	¿Cuándo?
Comunicación en lengua materna					
Comunicación en lenguas extranjeras					
Competencia matemática y competencias en ciencia y tecnología					
Competencia digital					
Aprender a aprender					
Competencias sociales y cívicas					
Sentido de la iniciativa y espíritu de empresa					
Conciencia y expresión culturales					



#### Resumen

En esta actividad he elaborado un plan para el desarrollo ulterior de mis competencias

#### Notas

Ahora: ¡actúe!

#### Unidad Aprendizaje de habilidades Trabajo o lecturas adicionales

[http://europa.UE/legislation\\_summaries/education\\_training\\_youth/lifelong\\_learning/c11090\\_en.htm](http://europa.UE/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/c11090_en.htm)

[http://ec.europa.UE/dgs/education\\_culture/publ/pdf/ll-learning/keycomp\\_en.pdf](http://ec.europa.UE/dgs/education_culture/publ/pdf/ll-learning/keycomp_en.pdf)

<http://eur-lex.europa.UE/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32006H0962:EN:HTML>

## 4.3 Resistencia, Concienciación y Autoestima

### Finalidad rápida

Identificar formas efectivas de mejorar la resistencia.

**Tiempo necesario para completar esta unidad: 7 h**

### Introducción

En esta sección explorará las actitudes y creencias que sustentan lo que se relaciona con su resistencia, concienciación, autoestima, confianza y estatus. Las actividades en esta sección le permitirán revisar y mejorar estas importantes cualidades.

*'Tan pronto como abrimos la boca y hablamos somos juzgados. Otros hacen suposiciones instantáneas sobre nosotros: sobre nuestra inteligencia, nuestros antecedentes, clase, raza, nuestra educación, nuestras capacidades y, finalmente, sobre nuestro poder'. Patsy Rodenburg. (The Right to Speak. 1996.)*

La resistencia describe los recursos interiores que una persona tiene para hacer frente efectivamente a las situaciones más exigentes. Mayor resistencia da lugar a mejores estrategias de defensa y una visión de la vida más equilibrada. Por ello, la resistencia está compuesta y basada en un amplio rango de habilidades, cualidades, y conocimientos. También incorpora actitudes, creencias y valores. Estas incluirían percepciones: que la vida puede producir resultados positivos; que una persona puede marcar diferencias en su vida, y que la vida es una oportunidad.

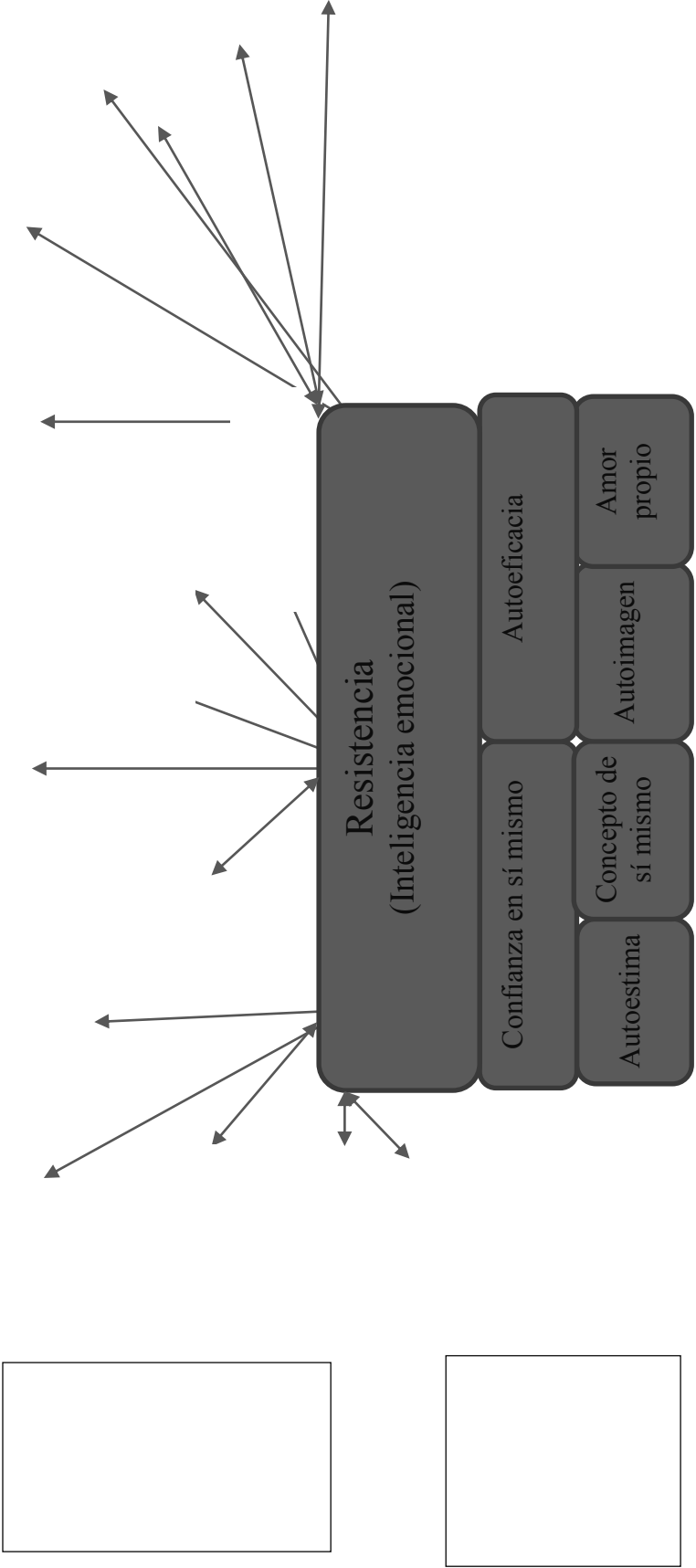
La autoestima tiene muchas capas que conllevan una concepción, una creencia y un valor que uno tiene sobre uno mismo. Está relacionada con el nivel de confianza en uno mismo, la seguridad en uno mismo y la capacidad percibida para conseguir el éxito (autoeficacia). Aquellos con mayor autoestima se sentirán seguros en la mayoría de las situaciones y podrán afrontar mayores retos.

La concienciación describe el nivel de entendimiento y el grado de precisión que la persona tiene al pensar en sí misma. Resumido como: 'lo bien que me conozco a mí mismo'. Entender la naturaleza del ser humano puede ayudar a este proceso de concienciación. Los seres humanos son complicados y multidimensionales. A pesar de ello, podemos centrarnos en las clases de pensamientos, sentimientos y formas de vida que experimenta normalmente una persona. El tipo de personalidad de la persona también puede influir en la forma en que percibe el mundo.

El estatus está relacionado con la posición social que una persona tiene dentro de su familia, grupo social o cultura. El estatus también puede conducir, y determinar, la calidad de las interacciones con otras personas de ese grupo social.



Diagrama que muestra las relaciones de la resistencia con otras cualidades esenciales y modos de ser



## Autoevaluación de resistencia y autoestima

En esta autoevaluación identificaré mis actuales habilidades de concienciación, autoestima, estatus y resistencia y puedo volver a evaluar mis habilidades después de realizar las actividades de este módulo.

1. En una escala de 1-5 ¿cómo puntuaría mi nivel de resistencia?

Muy bajo	1	2	3	4	5	Muy alto	Anote el número marcado

2. En una escala de 1-5 ¿cómo puntuaría mi autoestima?

Muy bajo	1	2	3	4	5	Muy alto	Anote el número marcado

3. En una escala de 1-5 ¿cómo puntuaría mi confianza en mí mismo?

Muy bajo	1	2	3	4	5	Muy alto	Anote el número marcado

4. En una escala de 1-5 ¿cómo puntuaría mi pensamiento positivo?

Muy bajo	1	2	3	4	5	Muy alto	Anote el número marcado

5. En una escala de 1-5 ¿cómo puntuaría mi amor propio?

Muy bajo	1	2	3	4	5	Muy alto	Anote el número marcado

6. En una escala de 1-5 ¿cómo puntuaría mi sensación de control en mi vida?

Muy bajo	1	2	3	4	5	Muy alto	Anote el número marcado

7. ¿Cómo de importante es para mí, en una escala de 1 a 5, el estatus desde mi propio punto de vista y desde el de otros?

Estatus	Nada en absoluto	1	2	3	4	5	Muy importante	Anote el número marcado
propio								
de otros								

Sume sus puntuaciones para las preguntas 1 a 7. Si obtuvo puntuaciones de:

**30-35** ya tiene un nivel de resistencia efectivo y formas muy positivas de relacionarse en la vida y puede que no necesite hacer este módulo.

**22-29** son buenas puntuaciones y puede mejorar algo haciendo este módulo.

**16-21** merecería la pena que hiciera ciertos ejercicios.

**7-15** es probable que gane mucho haciendo los ejercicios de este módulo.

## Lista de Actividades para resistencia y autoestima

- Actividad 4.3.1 - Exploración de mi Resistencia
- Actividad 4.3.2 - La mente consciente y el inconsciente: Cambiar los patrones de pensamiento
- Actividad 4.3.3 - Concienciación – llevar un diario
- Actividad 4.3.4 - Ampliación de la concienciación – pensamiento y sentimiento
- Actividad 4.3.5 - Un proceso para gestionar los pensamientos (Pasos 1 y 2)
- Actividad 4.3.6 - Formas de repensar: Gestión de los pensamientos
- Actividad 4.3.7 - Gestión de los pensamientos mediante el análisis
- Actividad 4.3.8 - Reestructuración del pensamiento
- Actividad 4.3.9 - Gestión del pensamiento descontando / cuestionando
- Actividad 4.3.10 - Gestión de los sentimientos difíciles
- Actividad 4.3.11 - Gestión de la ira
- Actividad 4.3.12 - ¿Cómo puedo incrementar mi positividad?
- Actividad 4.3.13 - Exploración de la positividad, la racionalidad y el pesimismo: enfoque por estudio de casos.
- Actividad 4.3.14 - Autoestima y Confianza
- Actividad 4.3.15 - Autoestima y Confianza ¿Dónde estoy respecto a esto?
- Actividad 4.3.16 - ¿Qué cosas podemos hacer para desarrollar autoestima y confianza?
- Actividad 4.3.17 - Amor propio
- Actividad 4.3.18 - Desarrollar una estrategia de afirmaciones
- Actividad 4.3.19 - Firmeza
- Actividad 4.3.20 - Reglas para la negociación efectiva
- Actividad 4.3.21 - Amor propio: Trabajo frente al espejo
- Actividad 4.3.22 - Amor propio: Prescindir de la autocrítica
- Actividad 4.3.23 - Formas de saber si tengo el control
- Actividad 4.3.24 - Formas de ver el Estatus
- Actividad 4.3.25 - ¿Quién determina el Estatus?
- Actividad 4.3.26 - Reestructuración de mi Estatus

**La resistencia es la capacidad general que tiene para gestionar su vida, actuar de forma positiva, gestionar y recuperarse de sus decepciones y contratiempos.** Por ello describe la capacidad de una persona para interactuar y responder a los retos de la vida y estar de acuerdo con donde están en su trayectoria vital.

### Actividad 4.3.1 - Exploración de mi resistencia

**Finalidad:** Desarrollar formas de incrementar la resistencia



**Tiempo requerido para la actividad:** 15 minutos.



**Recursos necesarios:** Ordenador portátil / papel y lápiz



#### Ejercicio

La resistencia abarca todas las cualidades descritas en esta sección (ver el diagrama de la introducción).

1. ¿Cómo puntuaría mi resistencia en una escala de 0-5?

Muy baja	1	2	3	4	5	Muy alta

2. Mejorar mi autoestima, concepto de mí mismo, autoimagen, confianza y autoeficacia todos ellos generarán mi resistencia. También gestionar los cambios (Capítulo 4.4) y actuar (Capítulo 5) efectivamente también ayudarán.
3. ¿De qué otras formas puedo mejorar mi resistencia?





#### Resumen

En esta actividad he identificado las formas en las que pienso actualmente acerca del estatus y el modo que actúa en mi vida.

### Actividad 4.3.2 – La mente consciente y el inconsciente: Cambiar los patrones de pensamiento

**Finalidad:** Desarrollar formas de cambiar los patrones de pensamiento.

 **Tiempo requerido para la actividad:** 20 minutos.

 **Recursos necesarios:** ordenador portátil / papel y lápiz

***El Inconsciente** busca seguir las órdenes de la mente consciente, y lo hace sin consultar. Esto es por lo que se utiliza, a veces, la frase 'ten cuidado con lo que deseas'.*

#### Antecedentes: El cerebro y la mente: las formas en que trabajan

El cerebro es la parte del cuerpo que realiza las funciones de procesamiento y orden superiores. Controla e influye directamente en todos los procesos a través del sistema nervioso, indirectamente a través del endocrino (sistemas hormonal y químico corporales). Algunas de las funciones corporales tales como respirar y el latido cardíaco están controladas por los centros inferiores del cerebro tales como el tallo cerebral. Esto quiere decir que algunos pensamientos y comportamientos pueden que no lleguen a nuestro centro superior de acción consciente. Muchos cientos de pensamientos pasan por el cerebro a la vez.

#### La mente consciente y el inconsciente

Otra forma de ver el cerebro es que contiene la mente 'consciente' - donde somos conscientes de los pensamientos y la mente 'no consciente o el inconsciente' - donde no somos conscientes de los pensamientos. Algunas personas creen que la mente consciente da 'instrucciones' a la mente 'inconsciente' que luego pone en marcha estas instrucciones.

Por ejemplo: Alguien que piensa positivamente puede pensar para sí mismo: 'realmente soy bueno haciendo X' o 'soy realmente bueno siendo Y'. El inconsciente reconoce esto como una instrucción y asegurará que la persona será buena e incluso mejor haciendo X o siendo Y. En este proceso, pensar positivamente lleva a ser, sentir y actuar positivamente.

#### Algo más de información acerca del inconsciente

El 'No' no está registrado en el inconsciente.

Así, por ejemplo, si una persona se dice a sí misma: '¡No volveré a fumar!', el inconsciente reconoce esto como: 'volveré a fumar'. – y genera fumar de forma continua. Si esta persona quiere dejar de fumar, necesitaría decirse a sí misma, algo como: '¡Estoy liberado de los cigarrillos y del fumar!' o '¡Estoy libre de humos de ahora en adelante!'.

La mente al ocuparse ella misma y llevar 'viejos pensamientos' del pasado, puede producir muchos tipos o calidades de pensamiento, que pueden ser positivos, neutros y negativos. En esta situación el mejor planteamiento para gestionar el pensamiento es entender que son 'sólo pensamientos'. Si no se les aporta 'energía' o poder sus efectos son limitados. Los pensamientos negativos solamente ganan poder si les añadimos

energía o los ponemos en marcha. También podemos dar poder a los pensamientos negativos preocupándose por ellos, prestando demasiada o demasiado poca atención, creyendo en ellos, o creyéndolos en tal medida que hagamos lo que sugieren. Por ello, con los pensamientos negativos puede ser necesaria la duda saludable y precaución. Las clases de pensamiento indican nuestro(s) estado(s) de ánimo. Los estados de ánimo son generados por nuestro propio proceso. Es realmente importante reconocer que somos responsables de nuestro estado de ánimo, de nuestros pensamientos y de nuestros sentimientos.

- ¿Cómo funciona esto?
- ¿Soy realmente responsable de mis sentimientos?
- ¿Cómo cambio mi estado de ánimo o mis sentimientos?

Un proceso inicial es gestionar el pensamiento negativo concreto. Cambiar el estado de ánimo necesitará involucrar procesos que comprometen la mente y el cuerpo, tales como el ejercicio, la meditación y la visualización.

Los pensamientos también pueden permanecer 'ocultos' a la percepción consciente. Pueden actuar justo por debajo del estado de alerta, aunque aún tienen efectos emocionales y efectos fisiológicos sobre el cuerpo. Varios enfoques como: PNL, hipnoterapia y psicoterapia, pretenden tener efecto sobre el estado de ánimo subconsciente. El inconsciente también usa los pensamientos para aumentar la conciencia de las 'cosas' que han surgido, y puede necesitar que se trate.

### Actividad 4.3.3- Concienciación – llevar un diario

**Finalidad:** Incrementar la concienciación



**Tiempo requerido para la actividad:** Unos pocos minutos cada día durante una semana



**Recursos necesarios:** Diario y lápiz



**Ejercicio**

#### ¿Cómo pienso y siento?

La concienciación afecta a la forma en que una persona percibe: '¿Quiénes somos?'. Esto incluye las clases de pensamiento, los sentimientos y los modos de ser. Modo de ser se refiere a la sensación que la persona tiene como persona integral, incluido que son alguien que siempre está haciendo algo, o solo puede relajarse, disfruta sentado y meditando, o escuchando música. Modo de ser es la disposición general de la persona. Llevando un diario de sus principales pensamientos, sentimientos y otras reacciones importantes, incrementará su propia consciencia de cómo actúa y se desenvuelve en el mundo.

1. Llevo un registro en mi diario de las principales clases de pensamiento, sentimiento y modos de ser que suceden a lo largo de una semana. Haré esto tres veces al día.
2. Al terminar la semana, respondo las siguientes preguntas;

¿Qué patrones de **pensamiento** tuve?

- ¿Estuvieron asociados con factores internos o externos?
- ¿Qué clases de pensamiento tuvieron lugar? Optimista, negativo, neutro, pesimista, esperanzador, molesto, vanguardista, retrógrado, creativo, aburrido, u otros

¿Qué patrones de **sentimientos** tuve?

- ¿Estuvieron asociados con factores internos o externos?
- ¿Qué clases de sentimientos tuvieron lugar? Felicidad, temor, ansiedad, estrés, tristeza, enfado, o cariño

¿Qué patrones de **modo de ser** tuve?

- ¿Estuvieron asociados con factores internos o externos?
- ¿Qué clases de modo de ser tuvieron lugar? Aislado, conciencia cambiante, en paz, contemplativo, activo, animado, en marcha, u otros.

3. Así pues, ¿qué me dice esto sobre mí mismo?



## Resumen

En esta actividad he identificado las principales formas en las que pienso, siento y soy como persona.

### **Notas:**

Esta actividad proporciona los antecedentes sobre los que construir la concienciación. Las próximas actividades que siguen sugerirán otras formas de incrementar la concienciación.



### Actividad 4.3.4- Ampliación de la concienciación – pensamiento y sentimiento

**Finalidad:** Incrementar mi profundidad de concienciación



**Tiempo requerido para la actividad:** 15 minutos.



**Recursos necesarios:** diario, ordenador portátil / papel y lápiz



**Ejercicio**

*Es importante que usted reconozca que es algo más que sus pensamientos, sus sentimientos o sus actos. Todo ser humano tiene: un espíritu interior, que está interconectado con todas las cosas; una conciencia superior; un sistema de energía exterior. Incrementar la concienciación también significa apreciar estos componentes adicionales del ser humano.*

**Entonces, ¿cómo pienso y siento?**

1. Reviso las notas en mi diario e identifico las principales clases de pensamiento, sentimiento y modos de ser en mi vida y en relación con los otros? Añada éstos a la tabla.

	Acerca de mí / conmigo	Acerca de otros
<b>Clases de pensamiento</b>		
<b>Clases de sentimientos</b>		
<b>Modos de ser</b>		

2. Examine la tabla:
  - ¿Qué he observado acerca de mis patrones de pensamiento?
  - ¿Es mi pensamiento positivo, negativo, o neutro?
  - ¿Es optimista, pesimista, o ninguno de los dos?
  - ¿Soy negativamente crítico con mí mismo y con los demás?
  - ¿Busco lo mejor, lo peor, o ninguno de los dos en las situaciones?
  - Cuando estoy cuestionado por situaciones ¿pienso que tendré éxito, fracasaré, o me las apañaré?
  - ¿Estoy feliz con mi forma de pensar?
3. Nuestros patrones de pensamiento se pueden cambiar de diversas formas.
4. Hay cuatro categorías principales de sentimientos:
  - Temor que incluye ansiedad, tensión, estrés, pánico, aprensión, aversión, miedo,

- Ira que incluye irritación, irritabilidad, enojo, odio, frustración, resentimiento, desagrado.
- Tristeza que incluye lágrimas, infelicidad.
- Felicidad que incluye alegría, gozo, diversión, regocijo, humor.

El sentimiento de amor es más profundo y surge del corazón.

Es importante darse cuenta de que algunas formas cotidianas de describir los sentimientos no están evidenciadas por los psicólogos. Lo opuesto al amor es el no amor o no ser amado. Lo opuesto al odio es el no odio o no ser odiado. El odio es una forma de extrema ira.

5. ¿Busco en la tabla lo que he observado sobre la forma en que siento?

6. ¿De qué otros aspectos del ser humano soy consciente?



### Resumen

En esta actividad he identificado las formas esenciales en las que pienso, siento y soy.

#### Notas:

Esta actividad proporciona los antecedentes sobre los que basar la concienciación. Las próximas actividades que siguen sugerirán otras formas de incrementar la concienciación.

### Actividad 4.3.5 - Un proceso para gestionar los pensamientos (Pasos 1 y 2)

**Finalidad:** Incrementar la concienciación



**Tiempo requerido para la actividad:** unos pocos minutos al día durante una semana



**Recursos necesarios:** diario y lápiz



### Ejercicio

#### Paso 1 – Identificar el pensamiento

1. Identifique y reconozca una clase de pensamiento particular que sea relativamente simple o fácil, como 'Siempre voy con retraso' O '¡Nunca parece que tenga todo hecho!' O 'Me gustaría ser feliz más a menudo. Cuando este pensamiento llega a la conciencia, cada persona se dice a sí misma: '¡Oh! sólo estoy pensando 'x' o 'y''

2. Puede ser útil anotar los pensamientos, quizás llevar un diario, y ver si hay un patrón para la clase de pensamiento.

Por ejemplo: 'Siempre me parece que pienso 'x' o 'y' después de ir a o hacer tal o cual cosa. O me junto con tales o cuales personas'.

El estrés puede ser una causa importante de pensamientos 'fuera de lugar' o pensamiento negativo, tales como: paranoia, desconfianza propia y asco, inseguridad y deseo de castigar a otros. El estrés también puede provenir de pensamientos negativos.

3. Deje el pensamiento como está, sin añadirle importancia, relevancia o mérito al pensamiento negativo. Evite preocuparse o afectarse por cualquier clase de pensamiento, sea estrafalario, raro o destructivo. Son sólo pensamientos y no significan nada en sí mismos. Somos mucho más que pensamientos.
4. Después de esta fase inicial de reconocimiento de los pensamientos y de los patrones de mi pensamiento en diferentes situaciones, puede que necesite gestionar los sentimientos que se derivan de los pensamientos.

## Paso 2 – Identificar la Finalidad' detrás del pensamiento

A veces es útil identificar la 'finalidad' de los pensamientos.

### Antecedentes

1. Recuerdo un pensamiento negativo o autolimitante y me digo: "¿Cuál es la 'contrapartida' para mí de esta clase de pensamiento? ¿Cuáles son mis sentimientos resultantes? Seré honesto conmigo mismo. Estaré abierto sin corregir u 'ocultar'. Así pues, ¿qué puedo extraer de esta clase de pensamiento?"
2. Sé que lo que va a pasar sirve para una finalidad en mi mente o psique. Así pues, algunas clases de pensamiento refuerzan los patrones cognitivos negativos o creencias en sí mismas negativas. ¿Cuál(es) es (son) la(s) 'contrapartida(s)' que obtengo de esta clase de pensamiento?
3. ¡Las anotaré ahora!
4. Ahora aplicaré algunas de las formas de cambiar el pensamiento para modificar estos patrones.

A veces es útil identificar la 'finalidad' de los 'pensamientos'. La autolimitación de los pensamientos frecuentemente se desarrolla como protección en la niñez. Los pensamientos para evitar una amenaza, dificultad percibida, mental, emocional, de daño físico / abuso, u otra forma de inquietud. Estos se desarrollaron con la comprensión que el niño tenía del mundo. El niño estaba haciendo lo mejor que podía para mantenerse seguro. Sin embargo ahora, estas estrategias de la 'niñez' ya no son de utilidad. Por ello, es importante respetar el niño interior, aunque permitiendo también al adulto identificar formas más efectivas de hacer frente a las posibles amenazas.



### Resumen

He identificado algunas contrapartidas que obtengo del pensamiento negativo actual.

### Actividad 4.3.6 – Formas de repensar: Gestión de los pensamientos

**Finalidad:** Cuestionar y cambiar las formas de pensar



**Tiempo requerido para la actividad:** 20 minutos.



**Recursos necesarios:** ordenador portátil / papel y lápiz



#### Ejercicio

Considere el ejemplo “Oigo en el trabajo el rumor de que se van a producir recortes de personal”. - ¿Cómo me siento? ¿Qué pienso?

Ahora anotaré mis pensamientos y sentimientos:

Me sentiría.....

Puedo pensar....

Este método implica una interrogación y consideración del pensamiento lógica. Hay algunas formas iniciales importantes de analizar, lo que puede evitar mucho derroche de energía, ansiedad potencial y estrés.

#### Sentimientos posibles

Ira  
Tristeza  
Herida / dolor  
Amor / compasión  
Irritabilidad  
Optimismo  
Perdón

#### Pensamientos posibles

Nunca me valoraron  
No reconocen mi contribución  
Espero que me despidan  
No puedo irme tan pronto  
Puedo empezar de nuevo  
Fatalismo – sabía que pasaría esto

Decimos que hay algunas formas principales de cuestionar los pensamientos y sentimientos, que incluyen:

- Análisis
- Descontar / Cuestionar
- Reestructurar – en el peor caso

**La reestructuración** es un método que toma una percepción o forma de pensar y la remodela para que tenga otro significado y, por consiguiente, un efecto diferente.



#### Resumen

He identificado algunas contrapartidas que obtuve del pensamiento negativo actual.

### Actividad 4.3.7 – Gestión de los pensamientos mediante el análisis

**Finalidad:** Cambiar los patrones de pensamiento usando el proceso de análisis



**Tiempo requerido para la actividad:** 10 minutos.



**Recursos necesarios:** Ordenador portátil / papel y lápiz



**Ejercicio**

Antes de que los pensamientos y sentimientos puedan escalar a una preocupación importante, puede ser realista comprobar si hay una amenaza real.

#### 1 Comprobar los hechos

- ¿Cuál es la amenaza real en esta situación?
- ¿Qué ha estado pasando en la organización recientemente?
- ¿Cómo de bien o de mal lo está haciendo la organización?
- He escuchado anteriormente esta clase de cosas y ¿qué pasó?
- ¿Era fiable el origen del rumor?
- ¿Cómo podría comprobar si hay algo cierto en ello?

#### 2 Si hay algo de verdad o el pensamiento persiste, entonces considere:

- ¿Qué significa el pensamiento?
- ¿Quién decide el significado adjunto a este pensamiento?
- ¿Cuánto significado doy a esto? ¿Qué importancia tiene para mí?
- ¿En qué formas lo hice bien en el trabajo? ¿En qué formas pude haberlo hecho mejor?



**Resumen**

He identificado formas de analizar el pensamiento.

### Actividad 4.3.8 - Reestructuración del pensamiento

**Finalidad:** Cambiar la forma en que percibo mis pensamientos



**Tiempo requerido para la actividad:** 30 minutos



**Recursos necesarios:** Papel y lápiz



**Ejercicio**

Esta es una técnica potente. Toma la misma situación y las mismas circunstancias y entonces concede a esos 'hechos' un significado diferente. Este distinto significado permite otro enfoque y nuevas posibilidades para:

- La acción que podemos realizar y
- Las respuestas que podemos dar.

La reestructuración trata de cambiar la percepción entendiendo algo de otra forma. El proceso implica examinar algo desde diferentes ángulos o perspectivas:

- 'Examinaré' el tema con la mente limpia
  - Empezaré analizándolo de otra forma
  - Obtener los puntos de vista de diferentes personas sobre algo – ¿Qué dirían X o Y qué significa esto?
1. Identificaré un aspecto de mi auto percepción (la forma en que pienso de mí mismo) que querría cambiar positivamente.
  2. ¿Cuál es el aspecto que querría cambiar?
  3. Ahora, consideraré el rango de significados y opciones
  4. Reestructuración para la percepción original.  
Algunos ejemplos de reestructuraciones:
    - (a) A una persona le gustaría cambiar la forma en que siente sobre su aspecto. Ahora se ve 'demasiado gorda'. Cualquiera que sea la realidad, la reestructuración permitiría a la persona percibirse de forma diferente. Una posible reestructuración sería utilizar una afirmación, tal como: 'Me gusto plenamente y me acepto como soy'. O 'Me encanta todo lo que soy'.
    - (b) Una persona recibió severas críticas de su empresario. Esta lo consideró una amenaza y la persona piensa: '¿Quizás perderé mi trabajo?' En esta situación probablemente sea necesaria firmeza para identificar la validez de la crítica y un enfoque racional, así como una posible reestructuración. (Ver la actividad 4.3.19 sobre firmeza, y la actividad 4.3.6 sobre el pensamiento racional). Una reestructuración podría ser: 'Puedo haber cometido un error ahora que necesito corregir, si es posible; y hay muchas, muchas cosas que he hecho realmente bien en este trabajo'.
    - (c) Jim se encuentra siendo crítico en sus propios pensamientos. Piensa: '¡Nunca haré nada bien!'. Estas clases de pensamientos autocríticos se repiten en nuestras mentes muchas, muchas veces al día. Una posible reestructuración de esto, sería: 'Realmente hice X muy bien y he recibido grandes felicitaciones de personas que valoro'.
  5. Ahora anotaré la reestructuración y desarrollaré una afirmación para cambiar mi percepción.
  6. Lea y Diga esto varias veces.
  7. ¿Cómo me siento ahora respecto a la cosa que quise cambiar?



## Resumen

Esté preparado para ser flexible y modifique la reestructuración para obtener el máximo efecto.

### Actividad 4.3.9 - Gestión del pensamiento descontar / cuestionar

**Finalidad:** Cambiar los patrones de pensamiento usando el proceso de descuento, cuestionamiento y reestructuración.



**Tiempo:** 25 minutos



**Recursos:** Lápiz y hoja de papel



**Ejercicio**

Esto implica una respuesta positiva y firme al pensamiento. El poder de este enfoque es desechar el pensamiento y minimizarlo.

Este enfoque ha funcionado si el pensamiento remite, pierde energía y no se vuelve a producir o se 'desliza' de otras formas.



**Resumen**

He identificado algunas contrapartidas que obtengo del pensamiento negativo actual.

### Actividad 4.3.10 - Gestión de los sentimientos difíciles

**Finalidad:** Identificar formas de gestionar los sentimientos difíciles



**Tiempo:** 25 minutos



**Recursos:** Lápiz y hoja de papel



**Ejercicio**

La **positividad** es una actitud y una creencia que da lugar a una orientación particular hacia el mundo y la propia vida. Un efecto de la positividad es el optimismo. Cualidades alternativas al optimismo nuestra negatividad, pesimismo o ser racional.

1. Una forma muy buena de liberar la ira es decirlo en voz alta. Por ejemplo:

'Estoy enfadado porque. .... y **¡ME VOY A LIBERAR DE ELLO AHORA MISMO!**'

Esta frase es efectiva y funciona aun cuando la emoción, o su causa, pueda ser difícil de identificar.

2. Ahora pensaré, como ejemplo en el que usar esta técnica, la última vez que me irrité fue ..... Ahora aplicaré la técnica anterior a los sentimientos en esta situación.

3. ¿Cuál fue el efecto de usar esta técnica?



### Resumen

He identificado algunas formas de gestionar mis sentimientos

## Actividad 4.3 11 - Gestión de la ira

**Finalidad:** Cambiar los patrones de sentimientos airados



**Tiempo requerido para la actividad:** 10 minutos.



**Recursos necesarios:** Ordenador portátil / papel y lápiz



### Ejercicio

Hay una relación entre ira y temor desde el punto de vista de la respuesta de lucha - huida. Esta es considerada por algunos psicólogos y conductistas animales como una respuesta humana básica que implica el enlace cuerpo - mente que incluye la producción de adrenalina y cortisol. También está claro que la mente puede superar el temor y la ira, previendo frecuentemente una situación que puede provocar ira, y es una especie de preparación.

Las formas para gestionar la ira son similares a aquellas para gestionar los sentimientos en general, p. ej., formas más seguras de abordarlos, tales como técnicas de liberación, la fábula del leñador, y los enfoques dejar pasar. La Técnica de Liberación Emocional (EFT por sus siglas en inglés) que incluye la percusión digital es muy efectiva.



### Resumen

he identificado formas de gestionar la ira.

## Actividad 4.3.12 – ¿Cómo puedo incrementar mi positividad?

**Finalidad:** Desarrollar formas de incrementar la positividad.



**Tiempo requerido para la actividad:** 20 minutos.



**Recursos necesarios:** ordenador portátil / papel y lápiz



### Ejercicio

1. Tómese un momento para identificar un problema de reto en mi vida: ¿qué es esto?
2. ¿Qué impacto tendría sobre este problema ser positivo?

*La ira puede ser expresada como sentimientos relacionados, tales como frustración, irritación, odio, agresión pasiva, enojo, animadversión, virulencia, mal humor, resentimiento, impaciencia, animosidad, exasperación, vejación, indignación, furia, una rabieta, mal genio y rabia.*



3. ¿Qué alternativas positivas se presentan en esta situación?
4. ¿Qué pasa si veo este problema como un hecho / situación positivo en vez de uno negativo o neutro?
5. ¿Cuáles serían el mejor y el peor resultado de esta situación? Y ¿cuál es el más probable?
6. ¿Cómo incremento los factores facilitadores? ¿Cómo reduzco los factores obstaculizadores?



### Resumen

En esta actividad gano cómo puede actuar en mi vida la positividad.

## Actividad 4.3.13 - Exploración de la positividad, la racionalidad y el pesimismo: enfoque por estudio de casos

**Finalidad:** Desarrollar formas más positivas de pensar y gestionar la vida.



**Tiempo requerido para la actividad:** 30 minutos.



**Recursos necesarios:** Ordenador portátil / papel y lápiz



### Ejercicio

#### ***Considerar las situaciones desde diferentes perspectivas***

1. Revise los diferentes tipos de estilo de pensamiento y luego conteste a las preguntas
2. ¿A cuál de estas clases de pensamiento estoy atraído?
3. ¿Por qué es esto?
4. ¿Qué ganaría con esta nueva actitud mental?
5. ¿Cómo pondré en práctica esta actitud mental? Ver Actividades acerca de formas de cambiar el pensamiento y el sentimiento, tales como Afirmaciones 4.3.18, Amor propio 4.3.21 -12, Control personal 4.3



### Resumen

La forma en que vemos la vida determina, en parte, cómo experimentamos esa vida. Adoptar un enfoque positivo u optimista puede crear la sensación de que la vida es mejor. La positividad es un aspecto de la resistencia.

<b>Situaciones</b>	<b>Optimista</b>	<b>Positivo</b>	<b>Racional</b>	<b>Neutro</b>	<b>Negativo</b>	<b>Pesimista</b>
Solicitud de un trabajo	‘Seguro que consigo el trabajo’	‘Creo que el trabajo está a mi alcance’	‘Alguien va a conseguir el trabajo, puede ser para mí o no’	‘Puedo o no puedo conseguir el trabajo’	‘No conseguiré ese trabajo’	‘Nunca conseguiré ese trabajo’
Reunión con nuevas personas	‘Siempre me agradan las personas, soy fantástico’	‘Me agradarán, me agradan’	‘Pueden agradarme o no. Y lo que importa es que yo me gusto’	‘No importa si me agradan o no’	‘No me gusto a mí mismo, ¿por qué ellas?’	‘Nadie me agrada’
Recibir críticas	‘Qué puedo aprender de esto’	‘Podré usar esta crítica para mejorar’	‘¿Qué validez tiene esta crítica?’	‘¿Qué significa realmente esta crítica? ¿Es exacta?’	No puedo conseguir cosas correctas’	‘Nunca conseguiré cosas correctas. No puedes complacer a todas las personas’
Crear un perfil personal	‘Debo poder crear el mejor perfil del mundo’	‘Tengo mucha experiencia realmente buena para poner en mi perfil’	‘Mi perfil tiene que ser un resumen exacto de mi experiencia y cualidades’	‘Identificaré mis habilidades y experiencia y las escribiré’	‘No he tenido experiencias útiles para colocar en mi perfil’	‘No tiene sentido un perfil personal. No cambiará nada’
Identificar mis habilidades	‘Tengo todas las habilidades que necesito para hacer todo’	‘Tengo muchas habilidades importantes’	‘Tengo algunas habilidades, y puedo necesitar otras’	‘Algunas de mis habilidades son importantes’	‘No tengo habilidades’	‘Mis habilidades son inútiles’

### Actividad 4.3.14 - Autoestima y Confianza

**Finalidad:** Identificar algunos aspectos de la autoestima y la confianza



**Tiempo requerido para la actividad:** 15 minutos.



**Recursos necesarios:** Ordenador portátil / papel y lápiz



#### Ejercicio

Anote respuestas a cada una de las siguientes preguntas:

- ¿Qué significa para mí la autoestima?
- ¿Por qué es importante para mí?
- ¿Qué significa para mí tener confianza?
- ¿Por qué es importante para mí?



#### Resumen

En esta actividad he identificado qué significan para mí la autoestima y la confianza.

#### Notas:

Esta actividad proporciona los antecedentes sobre los que cimentar la autoestima.

### Actividad 4.3.15 – Autoestima y Confianza ¿Dónde estoy respecto a esto?

**Finalidad:** Identificar algunos aspectos de la autoestima y la confianza



**Tiempo requerido para la actividad:** 5 minutos.



#### Ejercicio

1. Dedico un momento – e identifico en una escala de 1-10 mi autoestima.  
¿Cuál es mi puntuación para la autoestima?
2. Dedico un momento – e identifico en una escala de 1-10 mi confianza.  
¿Cuál es mi puntuación para la confianza?

Piense en lo capaz que se siente para actuar en el mundo. ¿Cuál es mi puntuación para mi capacidad de actuar?



## Resumen

En esta actividad he identificado y puntuado mi percepción de mis propios niveles de autoestima y confianza.

### Notas:

Esta actividad proporciona los antecedentes sobre los que cimentar la autoestima.

## Actividad 4.3.16 ¿Qué cosas puedo hacer para desarrollar la Autoestima y Confianza?

**Finalidad:** Identificar algunas formas para crear o incrementar mi autoestima y confianza.



**Tiempo requerido para la actividad:** 20 minutos.



## Ejercicio

Una forma de crear mi autoestima es encontrar situaciones positivas que aumenten mi autoestima y evitar las que la reducen.

¿Qué situaciones aumentan mi autoestima?

¿Qué situaciones reducen mi autoestima?

¿Cómo puedo aumentar el número de generadores de autoestima?

¿Cómo puedo reducir el número de reductores de autoestima?

¿Qué puedo poner en marcha, de forma diaria, para generar mi autoestima?



## Resumen

He identificado en mi vida cotidiana las cosas que me afectan para elevar mi autoestima y las que la reducen. Ahora puedo ampliar las situaciones que elevan mi autoestima.

### Actividad 4.3.17 - Amor propio

**Finalidad:** Identificar formas de crear sentimientos positivos del amor que tengo por mí mismo.



**Tiempo requerido para la actividad:** 15 minutos.



**Recursos necesarios:** ordenador portátil / papel y lápiz



#### Ejercicio

1. ¿Qué significa para mí el amor propio?
2. ¿Por qué es importante?
3. Dedico un minuto – e identifico en una escala de 1-10 el alcance de mi amor propio.
4. ¿Cuál es mi puntuación para el amor propio?



#### Resumen

He identificado mis formas actuales en que pienso sobre el amor que tengo por mí mismo.

#### Notas:

Amor propio es la forma en que nos vemos siendo encantadores, como siendo merecedores de recibir y dar amor. Funciona en el núcleo o centro de nuestros pensamientos sobre nosotros mismos. Tener amor propio es no ser egoísta. Es totalmente necesario que amemos a quienes somos.

### Actividad 4.3.18 - Desarrollar una estrategia de afirmaciones

**Finalidad:** Desarrollar formas en que puedo crear mi autoestima y concepto de mí mismo por medio de afirmaciones



**Tiempo requerido para la actividad:** 30 minutos.



**Recursos necesarios:** Ordenador portátil / papel y lápiz

*Las afirmaciones son frases positivas que nos hacemos a nosotros mismos o a otros, que pueden mejorar la estima, la confianza, los sentimientos de merecimiento, destreza o amor. Una afirmación necesita ser repetida a uno mismo, preferiblemente en voz alta, varias veces al día.*



## Ejercicio

Una afirmación implica las siguientes partes:

- Un nombre
- Una declaración positiva, la afirmación, y
- Una razón concreta

En la siguiente secuencia:

**Yo ..... (*nombre*) ..... (*afirmación positiva*) porque ..... (*una razón concreta*).**

### 1. Por ejemplo: El caso de Jean y el amor propio

Jean tiene poco amor propio, a veces piensa que se odia a sí misma. Empezó a usar la siguiente afirmación durante un mes y lentamente, los sentimientos de 'odio a sí misma' se hicieron menos frecuentes y empezaron a desaparecer totalmente.

La afirmación de Jean:

*'Yo, Jean (nombre) me amo y me acepto plenamente (afirmación positiva), porque (una razón concreta ver a)- h) a continuación).*

- a) *Soy digna de amor y como cualquier otra lo merezco.*
- b) *Soy una buena persona*
- c) *Soy humana*
- d) *Existo*
- e) *He sido amada en el pasado*
- f) *Soy sincera conmigo misma*
- g) *Se lo que es correcto*
- h) *Mi Dios / Jesús / Alá / Buda / Krishna me ama'*

### 2. ¿En qué área de mi vida me gustaría crear o mejorar una cualidad esencial?

2.1 ¿Cuál es ese área? ¿Es autoestima, confianza en mí mismo, amor propio, positividad, optimismo, salud, bienestar, alegría, estatus personal, o satisfacción?

2.2 ¡Ahora escribiré una afirmación sobre esta cualidad para mí mismo!

2.3 Practicaré esta afirmación 4 a 5 veces al día durante las próximas dos semanas.



## Resumen

En esta actividad he desarrollado el entendimiento de las formas de afirmación que se pueden usar para crear mi propia percepción. He practicado desarrollando una afirmación para mí mismo.

### Actividad 4.3.19 - Firmeza

**Finalidad:** Explorar la firmeza



**Tiempo:** 5 minutos



**Recursos:** Papel / lápiz



**Ejercicio**

*La firmeza se basa en la capacidad de una persona para expresar sus necesidades, carencias, deseos o sueños de forma directa y honesta.*

*La firmeza está libre de acoso, manipulación, engaño, persecución, castigo, victimismo o desmotivación.*

1. Anotaré las formas en que la firmeza difiere de la agresión.
2. Ser firme requiere que una persona tenga:
  - sentimiento de identidad propia (autoestima, confianza, seguridad en sí misma) – para que pueda identificar sus necesidades con alguna seguridad y quiera decirlas.
  - una visión del mundo correcta (perspectiva, objetividad, equilibrio, racionalidad) – para que pueda hacer una evaluación exacta de la situación y la pertinencia de hacer una petición en esa situación.
  - una forma de manejar sus propios sentimientos o emociones – para que puedan presentar un caso o tema en una forma que sea más difícil de desechar o ignorar.
  - sentido de la oportunidad.

**Estas cualidades y modos de ser, conducen a las reglas para la negociación.**



**Resumen**

En esta actividad he desarrollado el entendimiento las formas en que se puede usar la firmeza para crear mi propia percepción. He practicado desarrollando firmeza para mí mismo.

### Actividad 4.3.20 - Reglas para la negociación efectiva

**Finalidad:** Identificar las mejores estrategias para la negociación



**Tiempo:** 20 minutos



**Recursos:** Papel / lápiz



**Ejercicio**

1. Anotaré: ¿Cuáles son los elementos esenciales para negociar?
2. Algunos componentes esenciales de la negociación son:

- ¿Qué necesito o quiero realmente?
  - ¿Qué es lo que quiero aquí?
  - ¿Qué estoy preparado para aceptar?
  - Si tengo que comprometerme ¿qué es lo mínimo que necesito?
3. Cuál es mi caso o argumento. ¿ensayaré éstos antes de la negociación?  
¿Cuál es el caso para mi posición?  
¿Puedo ensayar el caso conmigo mismo o jugar al rol con otra persona?
  4. Ahora con confianza, de una forma honesta y directa, afirmaré mi posición.
  5. Escuche la respuesta y acepte lo que se dice.

Frases que se pueden usar para ayudar a la aceptación:

‘He oído que dijo .....’, o ‘Me parece que su posición es .....

¿Es eso correcto? .....

Mi punto de vista es .....’

6. Reafirmo mi punto de vista o caso si procede.
7. Ahora pondré en marcha este procedimiento la próxima vez que necesite negociar.



## Resumen

En esta actividad he desarrollado el entendimiento de las formas de negociar.

## Actividad 4.3.21 - Amor propio: Trabajo frente al espejo

**Finalidad:** Desarrollar un sentimiento de amor propio.



**Tiempo necesario para la actividad:** 15 minutos durante tres días.



**Recursos necesarios:** ordenador portátil / papel y lápiz / un espejo



## Ejercicio

1. Este ejercicio implica conocerme a mí mismo y aprobarme utilizando un espejo.
2. El primer paso el día uno es ponerme delante de un espejo y mirarme la cara. Describo mi cara: ¿Qué aspecto tengo? ¿Cuáles son mi color y tono de piel? ¿Cuáles son las formas de mi barbilla, boca, nariz y ojos?

Ahora miro mis propios ojos: ¿Cómo me siento?



3. El segundo paso, día dos. Me pongo delante del espejo y miro mis ojos. Y digo: '¡Realmente me gusta quien soy!' ¿Cómo me siento?
4. El tercer paso, día tres. Me pongo delante del espejo y miro mis ojos. Y digo: '¡Realmente me gustas!'.  
Espero un momento y vuelvo a decir: '¡Realmente me gustas!'.  
¿Cómo me siento?



### Resumen

Un aspecto del amor propio es la aceptación de uno mismo. Este ejercicio en el espejo anima a esta aceptación de uno mismo.

## Actividad 4.3.22- Amor propio: Prescindir de la autocrítica

**Finalidad:** Desarrollar un sentimiento de amor propio.



**Tiempo necesario para la actividad:** 20 minutos.



**Recursos necesarios:** ordenador portátil / papel y lápiz

*Los pensamientos de autocrítica pueden estar enmascarados a veces como consejos, información, o conocimientos.*



### Ejercicio

1. En el ejercicio 4.3.3 he llevado un diario de mis pensamientos y sentimientos.  
¿Observé alguna autocrítica?
2. Hay varias formas de abordar la autocrítica.  
Uno de los mejores enfoques es sustituir un pensamiento autocrítico con una afirmación positiva en la misma área que la autocrítica. Ver la actividad 4.3. Crear una afirmación positiva.
3. Un segundo planteamiento es preguntar: ¿Qué subyace en la autocrítica? Haga esto para cada respuesta por orden.

A lo largo de este proceso, el pensamiento autocrítico se transformará en otra cosa, que muy bien puede haber sido el desencadenante original o el origen del pensamiento autocrítico. Las 'causas' del pensamiento autocrítico derivan, frecuentemente, de un yo más joven, que está siendo autoprotector. Estas estrategias 'tempranas' o 'jóvenes' habrán sido desarrolladas para la supervivencia por el niño; y ahora, de adultos, en su mayoría se habrán convertido en inútiles o autolimitantes.



### Resumen

En este proceso he identificado formas básicas de gestionar el pensamiento autocrítico, y de modificarlo a resultados más positivos.

### Actividad 4.3.23 - Formas de buscar tener el control

**Finalidad:** Desarrollar formas de pensamiento revisadas acerca de tener el control.



**Tiempo necesario para la actividad:** 20 minutos.



**Recursos necesarios:** Ordenador portátil / papel y lápiz



#### Ejercicio

- Solamente dedicaré un momento a pensar en aquellas cosas en mi vida que:
  - Puedo influir
  - Tengo un impacto sobre ellas
  - Están fuera de mi control

*La sensación de control o el sentimiento de 'tener el control' puede ser un requisito previo para que algunas personas se sientan bien. Esto depende del punto de control de la persona. Un punto de control interno es donde los propios individuos saben que su vida está bajo su influencia. Un punto de control externo es donde la persona cree que está a la merced del destino o de otros. Y las personas pueden adoptar posturas intermedias. Las personas que saben que pueden controlar sus propias vidas creen que crean sus propios destinos.*

Dibujaré esta tabla en mis notas y marcaré en las columnas pertinentes

Añadir aspectos de la vida	que puedo influir	que tengo algún impacto sobre ellos	que están fuera de mi control

- A medida que leo las listas:
  - ¿Qué sugiere esto acerca de las cosas que puedo controlar en mi vida?
  - ¿Es mi control mayor o menor de lo que imaginaba?
  - ¿Hay algo que me gustaría cambiar?
  - ¿Cómo lo haría?



#### Resumen

En esta actividad he identificado formas para aumentar la sensación de control en mi vida.

### Actividad 4.3.24 - Formas de ver el Estatus

**Finalidad:** Desarrollar formas de pensamiento revisadas acerca del estatus.



**Tiempo necesario para la actividad:** 15 minutos.



**Recursos necesarios:** Ordenador portátil / papel y lápiz



#### Ejercicio

1. En los pocos ejercicios siguientes seré invitado a considerar el estatus de tres formas diferentes:
  - ¿Qué valor tiene para mí el estatus?
  - ¿Cómo puedo reestructurar o redefinir mi propio estatus?
  - ¿Quién determina mi estatus?

*El estatus es el nivel definido socialmente de una persona o grupo de personas dentro de una familia, comunidad, lugar de trabajo o una organización. El efecto está normalmente en la forma en que las demás personas tratan a los de alto estatus. El estatus también puede ser definido por las propias personas, con o sin referencia a una comunidad externa.*

2. Qué importancia tiene para mí, en una escala de 1 a 5, el estatus con relación a:
  - Mí mismo
  - A los demás
3. ¿Diría que soy de estatus:
  - Alto
  - medio
  - bajo
4. Piense acerca de cómo trata o actúa con personas :
  - ¿De un estatus superior al mío?
  - ¿Del mismo estatus que yo?
  - ¿De un estatus inferior al mío?
5. Si trato o me relaciono con personas de diferentes estatus de modo diferente, ¿por qué es? Y ¿qué dice esto sobre la igualdad y mis actitudes frente a ella?



#### Resumen

En esta actividad he identificado las formas en que actualmente pienso sobre el estatus y la forma que actúa en mi vida.

### Actividad 4.3.25 - ¿Quién determina el Estatus?

**Finalidad:** Desarrollar formas de pensamiento revisadas acerca del estatus y su creación.



**Tiempo necesario para la actividad:** 20 minutos.



**Recursos necesarios:** ordenador portátil / papel y lápiz



#### Ejercicio

1. Me tomaré un momento y pensaré cómo se crea y mantiene el estatus. ¿Quién es el que determina el estatus de una persona? ¿Por qué tienen ciertos roles un estatus superior a otros? ¿Depende el estatus de una persona de su valor intrínseco? ¿Cómo está relacionado el estatus con la autoridad? ¿Cómo está relacionado el estatus con la profesionalidad? ¿Cómo está relacionado el estatus con los ingresos o la riqueza?

*El estatus es un concepto complejo influido por diversos factores.*

*Se establece, principalmente, por los grupos sociales particulares en los que participamos. Para los fines de este ejercicio es importante para usted reconocer que es usted quién define quién es realmente usted. Usted no está definido por los demás, usted es más que sus pensamientos, sus sentimientos o sus actos.*

*En realidad, nuestro estatus es la forma en que nos vemos nosotros mismos.*

2. Al pensar sobre estas cuestiones se puede observar que el estatus está definido socialmente y no depende, necesariamente, de las cualidades intrínsecas o de los valores de una persona. Ciertos roles llevan un estatus superior a otros, tales como que a un doctor en medicina se le atribuye, en la mayoría de las sociedades, un estatus superior al de un trabajador manual. Esto es interesante porque en una sociedad compleja son esenciales muchísimos roles diferentes para que esa sociedad funcione efectivamente. Sin el basurero, la sociedad podría detenerse exactamente igual que lo haría sin la atención médica correcta. Las interrelaciones de las personas en la sociedad por lo tanto, necesitan realmente ser de respeto mutuo, independientemente del estatus, la riqueza o la autoridad. El valor real está en la forma en que las personas se ven a sí mismas y en el respeto y el amor que se tienen a sí mismas. Esto es lo que determina en último término el estatus percibido.



#### Resumen

En esta actividad he reflexionado sobre la forma en que la sociedad utiliza el estatus para definir a las personas. Esto afecta a la mayoría de ellas a veces de forma negativa y a veces positivamente. En último término, la única consideración es la forma en que pienso de mí mismo.

### Actividad 4.3.26 - Reestructuración de mi estatus

**Finalidad:** Desarrollar formas para revisar mi pensamiento acerca del estatus.



**Tiempo necesario para la actividad:** 20 minutos.



**Recursos necesarios:** ordenador portátil / papel y lápiz



#### Ejercicio

En este ejercicio se me invitará a considerar el estatus de tres formas diferentes:

¿Qué valor tiene para mí el estatus?

¿Cómo puedo reestructurar o redefinir mi propio estatus?

¿Quién determina mi estatus?

1. Qué importancia tiene el estatus para mí en una escala de 1 a 5, desde el punto de vista de mí mismo y de los demás

	Ninguna importancia en absoluto	1	2	3	4	5	Muy importante
Desde mí mismo							
Desde los demás							

1. ¿Diría que soy de:
  - Estatus alto, estatus medio, o estatus bajo?
2. ¿Cómo trato o me relaciono con personas de
  - Un estatus superior al mío?
  - Mi mismo estatus?
  - Un estatus inferior al mío?
3. Si trato o me relaciono con personas de estatus diferentes ¿por qué es? Y ¿qué dice esto acerca de la igualdad y mis actitudes respecto a ella?



#### Resumen

En esta actividad he identificado las formas en que pienso actualmente acerca del estatus y la forma en que influye en mi vida.

## 4.4 Gestión del cambio

**Finalidad:** Identificar formas efectivas de gestionar el cambio.

**Tiempo necesario para completar** 1 h 35 minutos

### Introducción

Los cambios son inciertos. Los resultados son, con frecuencia, desconocidos. A veces, esto puede desencadenar incertidumbre, temor, ansiedad y tensión.

La experiencia práctica sugiere que comprometerse positivamente y planificar el cambio producirá mejores resultados.

Este módulo le permitirá identificar y planificar los cambios en su vida.

### Autoevaluación de Gestión del cambio

Use esta autoevaluación para identificar sus habilidades actuales para gestionar el cambio y vuelva a evaluar sus habilidades después de realizar las actividades de este módulo.

1. En una escala de 1-5 ¿cómo de bien diría que gestiono el cambio?

Nada en absoluto	1	2	3	4	5	Muy bien	Anote el número marcado

- 2.Cuál de lo siguiente se aplica más a mí:

Los cambios siempre parece que me cuadran		5
Tengo una estrategia para gestionar los cambios		5
Nunca sé qué hacer con los cambios		0
Sigo adelante sin tenerlos en cuenta		2
¡Los cambios siempre me resultan difíciles!		0

3. En una escala de 1-5 ¿cómo de bien gestiono los sentimientos desencadenados por los cambios en mi vida?

4.

Nada bien	1	2	3	4	5	Muy bien	Anote el número marcado

5. En una escala de 1-5 ¿qué preparación tengo para obtener la información que necesito para tomar decisiones para gestionar cambios en mi vida?

No estoy preparado en absoluto para obtener información	1	2	3	4	5	Muy preparado para obtener información	Anote el número marcado

6. En una escala de 1-5 ¿qué preparación tengo para resolver un cambio?

Nada en absoluto	1	2	3	4	5	Muy preparado	Anote el número marcado

Suma las puntuaciones para las preguntas 1 a 5. Si obtuvo puntuaciones de:

**22+** ya gestiona los cambios muy bien y puede que no necesite hacer este módulo.

**15-21** son puntuaciones buenas y puede mejorar algo haciendo este módulo

**0-14** probablemente ganaría mucho haciendo los ejercicios de este módulo.

### Lista de actividades

Actividad 4.4.1 - Usar lo aprendido en cambios anteriores

Actividad 4.4.2 - Modelo de Gestión del cambio

Actividad 4.4.3 - Aplicar la Curva de los sentimientos

Actividad 4.4.4 - Practicar la Gestión del cambio

### Actividad 4.4.1 - Usar lo aprendido en cambios anteriores

**Finalidad:** Aprovechar las experiencias de cambios anteriores para ayudar a gestionar los cambios futuros



**Tiempo necesario para la actividad:** 20 minutos.



**Recursos necesarios:** Ordenador portátil / papel y lápiz



#### Ejercicio

1. Complete la tabla que sigue para cada cambio experimentado y conteste las preguntas

Tipo de cambio	¿Qué cosas hice que ayudaron?	¿Qué cosas hice que perturbaron o se interpusieron?

2. Revise los comentarios realizados - ¿puedo identificar patrones en los cambios por los que he pasado?
3. Al pensar en los cambios futuros ¿Cuál sería la mejor forma de gestionarlos? (Basándome en mis respuestas en la tabla)
4. Ahora se puede aplicar este aprendizaje a los cambios futuros en la Actividad 4.3.2



#### Resumen

En esta actividad he identificado formas básicas en las que puedo ayudar o perturbar los cambios futuros en mi vida.

#### Notas:

Esta actividad proporciona los fundamentos sobre los que cimentar la gestión del cambio. Dará lugar a formas prácticas de maximizar las estrategias personales. Las próximas actividades que siguen proporcionan dos modelos para ayudarle a plantearse y a planificar los cambios.



### Actividad 4.4.2 - Modelo de gestión de cambio

**Finalidad:** Identificar formas de plantearse el cambio



**Tiempo necesario para la actividad:** 15 minutos.



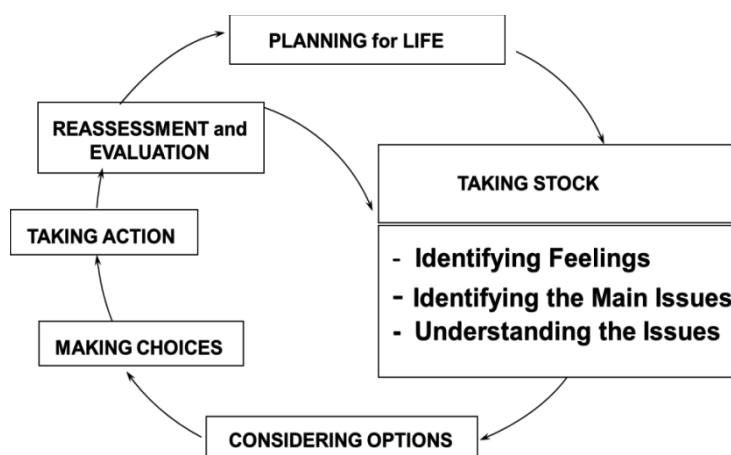
**Recursos necesarios:** Ordenador portátil / papel y lápiz



#### Ejercicio

1. Esta actividad solamente es para plantearse un modelo de cambio que pueda ser útil. Examine el modelo que sigue; sugiere una forma de planificar el cambio, que se puede 'descomponer' o subdividir en varios pasos o fases.

**Modelo de Gestión del cambio** (basado en el modelo de Allin Coleman)



2. El primer paso es estudiar la situación de los cambios que he experimentado. Dentro de este primer paso hay tres cosas a considerar:
  - Identificar los sentimientos asociados con este cambio
  - Identificar los principales problemas asociados con este cambio
  - Entender los principales problemas asociados con este cambio
3. El segundo paso es pensar respecto a las posibles opciones concernientes a gestionar estos problemas.
4. El tercer paso es identificar las mejores elecciones entre las opciones disponibles.
5. El cuarto paso es identificar formas de implementar la elección o elecciones principales
6. Finalmente, es útil evaluar lo bien que se ha gestionado el cambio



#### Resumen

Esta actividad ha presentado un enfoque para gestionar el cambio.

### Actividad 4.4.3 - Aplicar la Curva de los sentimientos

**Finalidad:** Identificar los sentimientos que se pueden producir durante los cambios



**Tiempo necesario para la actividad:** 20 minutos.

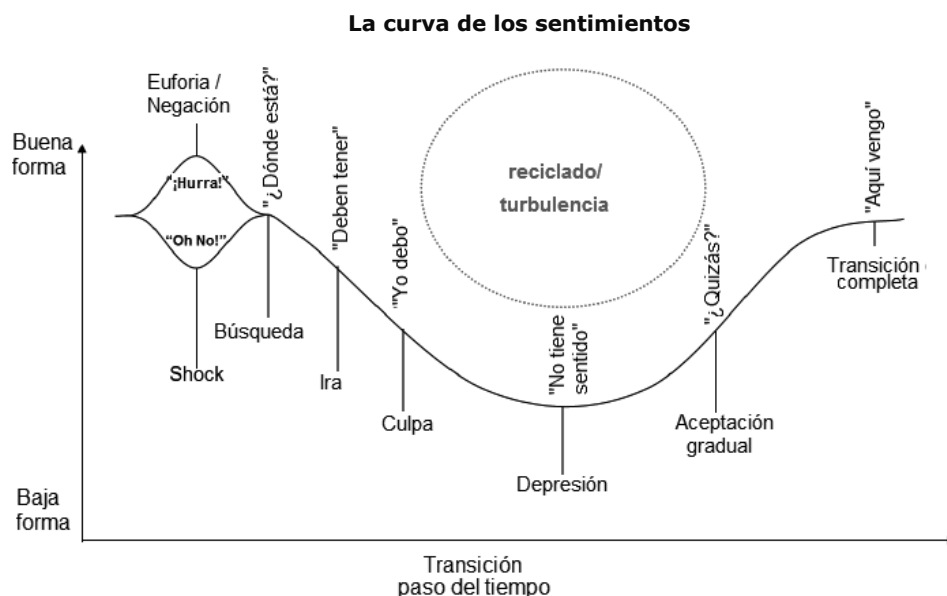


**Recursos necesarios:** Ordenador portátil / papel y lápiz



#### Ejercicio

1. La curva de los sentimientos describe un patrón de sentimientos típico que se puede producir durante un cambio. A medida que una persona pasa por un cambio puede experimentar alguno de estos sentimientos. Los sentimientos se generan, en parte, como respuesta a las pérdidas asociadas con el cambio.
2. Si un cambio se ve solamente como una recompensa, la curva se recorrerá con mucha rapidez.
3. Otros nombres de la curva de los sentimientos son: la curva de pérdida; el viaje del héroe; la curva del dolor y el camino del superviviente.
4. Pensando en los cambios ¿reconozco alguno de estos sentimientos? ¿Cuáles? ¿Qué estaba pasando cuando experimenté estos sentimientos?
5. Estos son sentimientos comunes durante los cambios y, con frecuencia, sorprenden a las personas.
6. Hablaré con otras personas que conozco y me enteraré de cómo se han sentido durante el cambio



#### Resumen

Los cambios que implican pérdidas desencadenan sentimientos que son muy comunes, sea el cambio positivo o negativo.

**Notas:** Cuando una persona rememora su vida frecuentemente puede reconocer estos sentimientos, para los cambios grandes y los pequeños.

### Actividad 4.4.4 - Practicar la Gestión del cambio

**Finalidad:** Aplicar el enfoque de gestión del cambio a un cambio concreto



**Tiempo necesario para la actividad:** 30 minutos.



**Recursos necesarios:** Ordenador portátil / papel y lápiz



#### Ejercicio

1. ¿Escoja un cambio que le gustaría gestionar en este momento  
¿Cuál es? .....
2. Ahora recorra los pasos del modelo de Gestión del cambio:  
**El paso 1** es estudiar la situación de este cambio.
  - ¿Cómo me siento con relación a este cambio? ¿Hay sentimientos que necesito gestionar?
  - ¿Cuáles son los principales problemas? Anótelos.
  - ¿Entiendo lo que representan para mí? Si no, ¿quién puede ayudarme a entenderlos? Consigo la información adicional que necesito

**Paso 2** ¿Qué opciones tengo concernientes a estos problemas? ¿Cuáles son las formas posibles de abordarlos? Por ejemplo, ¿cómo puntuaría las siguientes opciones?

	OPCIONES	Puntuación
1	Quiero seguir trabajando en la misma clase de trabajo a tiempo completo o a tiempo parcial	
2	Quiero trabajar en un trabajo diferente	
3	Quiero ayudar a mis nietos	
4	Me gustaría viajar	
5	Me gustaría ser voluntario (+ una lista de sectores para voluntariado)	
6	Me gustaría tener actividad en la política local o actos locales	
7	Me gustaría hacer ejercicio regularmente	
8	Me gustaría ser creativo - artes	
	Me gustaría ir a clase y aprender más	
	Añada otras opciones.....	
9		
10		

**Paso 3** : ¿Para qué problema he identificado cuál es la mejor elección?

**Paso 4** : ¿Cómo puedo poner en marcha mi primera elección?

**Paso 5** : ¿Fue efectiva la acción?



**Resumen:**

El modelo de Gestión del cambio se puede aplicar a cualquier aspecto de la vida de una persona.

## 4.5 Motivación y Compromiso

### Actividad 4.4.1 - Motivación

**Finalidad:** Esta actividad me permitirá considerar mi motivación y formas de generar resultados positivos en mi vida.



**Tiempo necesario para la actividad:** 30 minutos



**Recursos necesarios:** Papel / lápiz



#### Ejercicio

La forma de mantenerme a mí mismo motivado durante un largo período de tiempo es generar un fuerte 'deseo y disposición'.

Si estoy desmotivado, entonces es más difícil motivar a los demás. La persona que está automotivada es capaz de motivar a otros y tener el control. Si mi deseo y, por consiguiente mi energía, es 'demasiado pequeño', entonces cada obstáculo que encuentre es demasiado grande y será un escollo para mí.

*Motivación es la pasión, el deseo y el esfuerzo para realizar sus objetivos y deseos personales. El término motivación significa: "el total de los motivos que están activos en un determinado momento". En este sentido, se espera que la descripción de la motivación de una persona le guíe a un comportamiento determinado. Buscar los motivos de la gente es encontrar la respuesta a la pregunta: "¿qué hace que las personas realicen cosas"?*

#### Parte 1. Deseos

Para estar motivado tengo que saber exactamente lo que quiero, necesito tener un deseo intenso y disposición para hacer lo que es necesario para conseguir mis objetivos.

1. ¿Qué me activa a moverme y qué motiva a dar el primer paso?
2. ¿Qué necesito en mi vida que se convierta en un deseo? Mi propio deseo personal, un deseo que puedo encontrar en el fondo de mí mismo.
3. ¿Qué es lo que deseo en este momento? - Puede ser un deseo grande o pequeño. Un deseo en el que puedo necesitar esforzarme durante años o que puedo realizar en un momento. Algo material o inmaterial. Algo que quiero ganar o un deseo vital. Necesita ser un deseo por el que sienta pasión y que realmente quiera realizar en mi vida. Crearé una imagen para mí mismo como resultado de mi sueño.
4. Me centraré exclusivamente en lo que quiero crear en mi vida.

**Parte 2. Exploro ¿cómo necesito realizar mis deseos?**

1. Cuando tenga una idea clara de lo que debe ser el resultado final, el siguiente paso será compartir mi sueño con otras personas que puedan ser importantes en mi vida.
2. Contando mis sueños a otras personas:
  - mi motivación para dar los pasos para realizar mi sueño será más fuerte.Explicando mis sueños a otras personas:
  - también les estoy diciendo que también estoy motivado para realizar mis deseos.
3. Si me comprometo verdaderamente con mi deseo, entonces otras personas también contribuirán a la realización de mi sueño.
4. La fase de exploración, contaré mi sueño a todo el que quiera oírlo.
  - Buscaré toda clase de personas, ideas e información que pueda ayudarme.
  - Pensaré en mi familia, amigos, (ex)colegas, etc. Son mis compañeros quienes pueden ayudarme a realizar mis deseos y realmente 'mantienen la llama' de mi motivación ardiendo.
5. Organizaré todas las respuestas y la información que he recibido y examinaré si falta algo. Si falta algo pediré más sugerencias. Así puedo preparar mejor el siguiente paso y empezar realmente.

**Parte 3. Realización del deseo**

Ahora que he recopilado suficientes ideas, experiencias e información es el momento de ponerme en marcha. Dar el paso de la imaginación a la realidad.

La fase de puesta en marcha es, realmente, muy simple. Ahora he decidido realmente empezar y iseguiré trabajando en las tareas constantemente!

**Resumen**

En esta actividad he obtenido una mejor comprensión de mi motivación, de las formas para identificar mis sueños y deseos y cómo empezar a realizar mis posibilidades.

### Actividad 4.5.2 - Empeño e implicación (compromiso)

**Finalidad:** Esta actividad me permitirá explorar mi actitud con el empeño y la implicación dentro de un ambiente de trabajo positivo.



**Tiempo necesario para la actividad:** 20 minutos.



**Recursos necesarios:** Papel / lápiz



#### Ejercicio

Los siguientes recursos y actitudes internos son importantes formas para revisar quiénes somos y cómo pensamos.

1. ¿En qué medida influyen estos recursos internos en mi vida y cómo puedo mejorarlos? Puntúe en una escala de 1-5 la medida en que influyen en mi vida.

*El empeño más la implicación crea el compromiso. La implicación no es algo que surja. Llega a establecer una relación entre "dar y recibir". Lo que su personalidad necesita que florezca y lo que quiera contribuir a la organización en la que trabaja. Lo que le mantiene comprometido tiene que ver con la experiencia personal y lo que la experiencia práctica le proporciona satisfacción y alegría.*

Recursos internos	puntúe de 1-5	¿Cómo podría hacerlos más efectivos en mi vida?
<b>1. Bienestar físico</b> Me siento seguro y sano; y tengo la certeza de que tengo y puedo mantener unos buenos ingresos básicos.		
<b>2. Empatía con los colegas</b> Me siento cómodo y conectado con las personas con las que me reúno en mi trabajo. Hay buena colaboración entre las personas, y las cosas van mejor si las personas se sienten conectadas.		
<b>3. Aprecio y confianza</b> Si consigo la confianza de los demás y puedo realizar mis ideas en mi trabajo, especialmente si disfruto de un cierto grado de autonomía.		
<b>4. Buenos resultados</b> Estoy generando resultados visibles en mi trabajo y estoy satisfecho con ello. Obtengo comentarios positivos y se celebran mis resultados.		
<b>5. Crecimiento personal</b> Puedo desarrollar mis talentos y cualidades.		
<b>6. Trabajo en cuerpo y alma</b> Me siento libre para expresar quién soy. Puedo hacer lo que realmente quiero y soy bueno en lo que sea.		
<b>7. Dar sentido</b> ¡Mi trabajo importa! Mi trabajo me da un significado (social) más profundo y mi identidad crece		
(de: Kees Kouwenhoven: 7 recursos para deleitarse en el trabajo)		

## 2. ¿Qué necesito para seguir involucrado personalmente?



### Resumen

En esta actividad he adquirido una mejor comprensión de las formas de comprometerme con mis recursos personales para alcanzar mis objetivos deseados, dentro de un ambiente de trabajo positivo

### Notas:

En algunos entornos laborales, en los que hay extrema competencia entre colegas y esto es fomentado por la dirección, entonces puede que sea difícil o inadecuado buscar crear empatía. En esta situación posiblemente lo mejor que se puede conseguir es integridad interna.



## 4.6 Transmisión de los conocimientos

**Finalidad:** Identificar formas efectivas para transmitir los conocimientos.

**Tiempo necesario para completar:** 2 h 30 minutos

### Transmisión de los conocimientos Autoevaluación

Use esta autoevaluación para identificar sus habilidades actuales para la Transmisión de los conocimientos y puede volver a evaluar sus habilidades después de realizar las actividades de esta sección.

1. ¿Creo que soy efectivo transmitiendo conocimientos a mis colegas?

Nada efectivo en absoluto	1	2	3	4	5	Muy efectivo	Anote el número marcado

2. ¿Cuál de lo siguiente se aplica más a mí (misma escala que antes):

	De 1-5	
Comparto mis conocimientos antes de que estén anticuados		
Los jóvenes están interesados en lo que tengo que contarles		
Los colegas están agradecidos por mis sugerencias y consejos		
Todos me preguntan por mi experiencia		
Los colegas me piden ayuda si tienen un problema		

3. Tengo facilidad para compartir mis conocimientos si me piden ayuda

Ninguna facilidad en absoluto	1	2	3	4	5	Mucha facilidad	Anote el número marcado

4. A las personas les gusta cuando hablo de mi experiencia

Muy poco	1	2	3	4	5	Muchísimo	Anote el número marcado

Sume las puntuaciones para las preguntas 1 a 5. Si obtuvo puntuaciones de:  
**28+** su transmisión de conocimientos y preparación ya funcionan realmente bien y puede que no necesite hacer este módulo.

**15-27** son puntuaciones buenas y puede mejorar algo haciendo este módulo

**7-14** probablemente ganaría mucho realizando los ejercicios de este módulo.

## **Lista de actividades**

Actividad 4.6.1 – Transmisión de los conocimientos y de la experiencia formativa en el pasado y en la actualidad

Actividad 4.6.2 - Transmisión intergeneracional de los conocimientos

Actividad 4.6.3 - ¿Cómo ser tutor o coach?

Actividad 4.6.4 – Diferentes opciones de coaching

Actividad 4.6.5 - Complicaciones en la transmisión de los conocimientos

## **Introducción a la sección Transmisión de los conocimientos**

La edad media de la población activa se está incrementando constantemente. Habrá importantes implicaciones económicas y empresariales para las personas y los empresarios. Para el éxito de la empresa serán críticos los conocimientos que se perderán a medida que se jubilen los trabajadores mayores.

Más que nunca antes necesitan las organizaciones a los trabajadores mayores porque: transmiten conocimientos entre generaciones, transmiten los valores de la empresa a los nuevos empleados, son excelentes tutores para los empleados más jóvenes, y proporcionan una mano de obra "justo a tiempo" para proyectos especiales.

Además, muchos de estos trabajadores están siendo dirigidos por personas más jóvenes que ellos mismos, lo que puede ser muy estimulante.

Dentro de la población activa también pueden jugar un papel importante las personas mayores: representan normas y valores que, a veces, lamentablemente, están desapareciendo; son testigos de experiencias anteriores; representan conocimientos históricos; y pueden tener soluciones adecuadas que todavía funcionan y son útiles.

La capacidad para la transmisión de los conocimientos ayuda a las personas mayores a permanecer activas en la sociedad.

### Actividad 4.6.1 - Transmisión de los conocimientos y la experiencia formativa en el pasado y en la actualidad

**Finalidad:** Descubrir cómo los antiguos patrones de transmisión de los conocimientos cambian a los nuevos



**Tiempo necesario para la actividad:** 20 minutos.



**Recursos necesarios:** Ordenador portátil / papel y lápiz



#### Ejercicio

1. ¿Recuerdo cuándo las personas me transmitieron sus conocimientos? ¿Cómo hicieron ese trabajo para mí?
2. ¿Me gustaba cuando las personas mayores me contaban sus experiencias? ¿Qué me gustaba? ¿Qué no me gustaba?
3. ¿Pedía a las personas mayores que me transmitieran sus conocimientos? ¿Por qué lo pedía? O ¿por qué no lo pedía?
4. ¿Pedía a las personas mayores que me contaran sus experiencias? ¿Por qué lo pedía? O ¿por qué no lo pedía?
5. ¿Qué he aprendido contestando las preguntas 1-4?
6. Complete la tabla que sigue para la forma que busco para transmitir los conocimientos a otros?

Tipo de transmisión de los conocimientos	¿Qué cosas hice que ayudaron?	¿Qué cosas hice que perturbaron o se interpusieron?
Aconsejar		
Enseñar		
Dar sugerencias concretas		
Contar cómo solucione estos problemas en el pasado		
Compartir mis experiencias		
Dar instrucciones		
Contar mis experiencias		
Usar servicios de Internet		
Usar los medios sociales		

7. ¿Cuáles son mi estilo y patrones típicos de transmisión de los conocimientos a otros?
8. ¿Qué clase de comentarios recibo sobre mi forma de transmitir los conocimientos?
9. Al revisar las respuestas a estas preguntas ¿hay diferentes patrones para la transmisión de los conocimientos entre el pasado y la actualidad?
10. ¿Qué conclusiones quiero extraer de este ejercicio?



### Resumen

En esta actividad he estado pensando acerca de las formas que han sido efectivas, y las que no, para transmitir los conocimientos a mí mismo y he descrito la forma en que intento transmitir los conocimientos y la experiencia.

### Notas:

Puede añadir valor adicional comentar con otros sus respuestas a estas preguntas. Tenga presente que lo que extraiga de esto serán los conocimientos básicos a utilizar en los siguientes ejercicios.

## Actividad 4.6.2 - Transmisión intergeneracional de los conocimientos

**Finalidad:** Identificar los métodos de transmisión de los conocimientos entre personas de diferentes generaciones



**Tiempo necesario para la actividad:** 30 minutos.



**Recursos necesarios:** Ordenador portátil / papel y lápiz



### Ejercicio

1. Actualmente puedo identificar 5 generaciones en el lugar de trabajo:
  - Maduros – (65+)
  - Nacidos en el boom de la natalidad - (55-65)
  - Generación X - (40-55)
  - Del milenio - (30-40) (también conocida como Gen Y o “Generación Eco (Boom))
  - Gen Z o Generación de Internet - (20-30)

Anotaré tantas características como pueda identificar de cada generación

<b>MADUROS</b>	<b>NACIDOS EN EL BOOM</b>
<b>GENERACIÓN X</b>	<b>DEL MILENIO</b>
<b>INTERNET</b>	

2. ¿Cuáles son las diferencias entre dónde estoy ahora en el proceso y dónde debo estar?
3. ¿Cómo identificaré las diferencias en estilos de aprendizaje, necesidades y deseos, faltas, creencias, personalidades y competencias entre los trabajadores mayores y los más jóvenes para transmitir habilidades y conocimientos?
4. ¿Qué habilidades y conocimientos necesito retener y transmitir?
5. ¿Cómo comenzar? “¡Ya tengo – estoy aquí!”
6. Colocaré las personas con las que estoy colaborando en la tabla que sigue e intentaré identificar cómo me relaciono con cada una de ellas.

*En las organizaciones las personas pueden ser apoyadas de diversas formas, incluidas el coaching y la tutoría. La tutoría se usa frecuentemente para orientar a los empleados más jóvenes a conseguir una promoción rápida. El coaching se usa para apoyar y animar la consecución de determinados objetivos o habilidades.*

Miembro del equipo / Compañero	Su generación Seleccione entre: Maduro, nacido en el boom, Gen x, del milenio, o de Internet	Mi mayor reto con esta persona	Qué necesito empezar a hacer mañana para esta persona	Qué necesito dejar de hacer para esta persona



### Resumen

Esta actividad me ha permitido pensar sobre la comunicación entre diferentes generaciones y, más concretamente, cómo comunico la transmisión de los conocimientos a colegas de diferentes edades.

### Notas:

La segunda parte del ejercicio puede ser más potente si pide a sus colegas comentarios acerca de lo que ha escrito.

### Actividad 4.6.3 - ¿Cómo ser tutor o coach?

**Finalidad:** Identificar una función de tutor o coaching



**Tiempo necesario para la actividad:** 20 minutos.



**Recursos necesarios:** Ordenador portátil / papel y lápiz



#### Ejercicio

En muchas áreas del trabajo, las 'habilidades profesionales' se están ampliando lentamente con habilidades sociales. Los trabajadores / empleados necesitan relacionarse amablemente con los clientes, necesitan orientar y aconsejar a los clientes y a los colegas y comunicarse con los directivos.

1. ¿Qué habilidades sociales se están haciendo más corrientes en mi trabajo?
2. ¿Cómo puedo aprender estas habilidades?
3. ¿Ayudo y apoyo a los clientes?
4. ¿Aconsejo a los clientes?
5. ¿Hago comentarios a los clientes?
6. ¿He asesorado a un becario una o más veces?
7. ¿Con cuánta frecuencia he presentado y orientado a un nuevo colega en mi lugar de trabajo?
8. ¿Con qué frecuencia he hecho comentarios a mis colegas?
9. ¿Con qué frecuencia he evaluado a mis colegas?
10. ¿En qué medida ha desarrollado mi trabajo una función de tutor?



#### Resumen

He identificado formas en las que he llegado a estar más familiarizado con una función de tutoría o coaching.

### Actividad 4.6.4 - Diferentes opciones de coaching

**Finalidad:** Identificar diferentes opciones de tutoría y aprender cuál es la más adecuada en cada situación



**Tiempo necesario para la actividad:** 20 minutos.

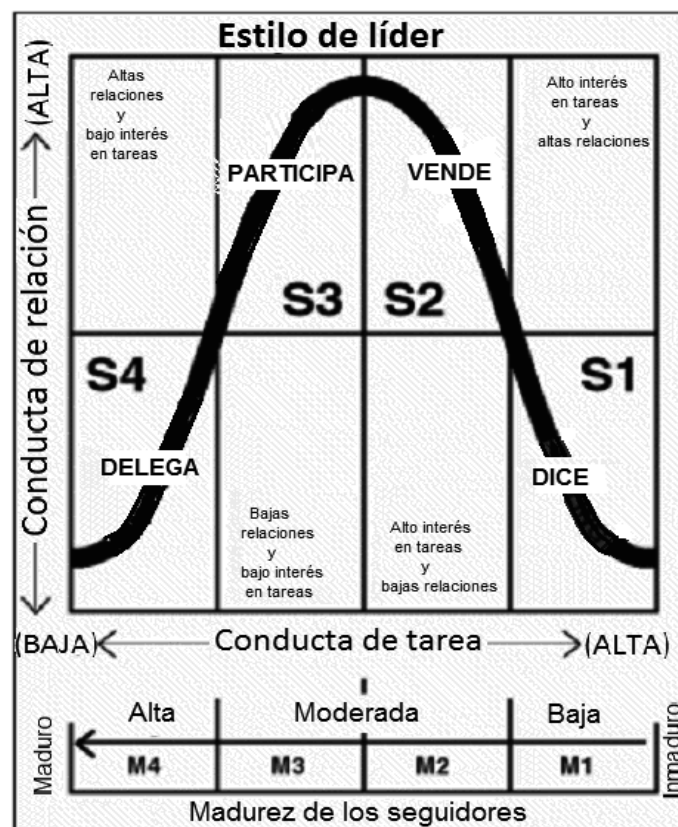


**Recursos necesarios:** Ordenador portátil / papel y lápiz



#### Ejercicio

1. Paul Hersey desarrolló un modelo basado en la práctica para prever la flexibilidad en situaciones cambiantes, es decir, el liderazgo situacional. Este modelo también se puede usar para fines de tutoría.



Hay cuatro estilos de liderazgo principales, que cambian con la efectividad de la relación entre el tutor y el cliente, y la tarea que se realiza:

- S1 – Decir
- S2 – Vender
- S3 – Participar
- S4 – Delegar

Hay también cuatro niveles de madurez de los clientes, que también tienen efecto sobre la efectividad de completar la tarea.



Qué opción utilizaría yo en las siguientes situaciones:

Situación	Seleccione la opción entre <b>Delegar,</b> <b>Apoyar,</b> <b>Coach, o</b> <b>Dirigir</b>	Observaciones / preguntas
Mi compañero de trabajo no tiene las competencias necesarias y muestra falta de dedicación y motivación		
Mi compañero de trabajo es competente y tiene confianza en sí mismo respecto a su éxito		
Mi compañero de trabajo tiene las competencias necesarias para realizar la tarea, pero no quiere demostrar esta capacidad		
Mi compañero de trabajo no tiene las competencias necesarias para cumplir la tarea pero tiene confianza en sí mismo mientras le dé instrucciones		
Mi compañero de trabajo no tiene las competencias necesarias y muestra falta de autoestima		
Mi compañero de trabajo no tiene las competencias necesarias, pero está motivado y se esfuerza		
Mi compañero de trabajo es competente, y experimenta placer en la tarea		
Mi compañero de trabajo es competente, pero se siente inseguro o tiene ansiedad por la tarea		



## Resumen

He identificado diferentes opciones de tutoría y he aprendido cuándo usarlas.

### Actividad 4.6.5 - Complicaciones en la transmisión de los conocimientos

**Finalidad:** Identificar lo que puede complicar la transmisión de los conocimientos



**Tiempo necesario para la actividad:** 30 minutos.



**Recursos necesarios:** Ordenador portátil / papel y lápiz



#### Ejercicio

1. Hay muchos factores que pueden complicar la transmisión de los conocimientos – algunos de ellos se listan a continuación:

Incapacidad para reconocer y articular conocimientos tácitos <sup>2</sup>	El uso de representaciones visuales para transmitir los conocimientos	Problemas para compartir creencias, supuestos, heurística y normas culturales	Falta de la cultura "el conocimiento es poder"
Idioma	Áreas de experiencia	Conflictos internos	Diferencias generacionales
Relaciones sindicatos - dirección	Incentivos	Geografía o distancia	Limitaciones de Tecnologías de la Información
Exposición o experiencia previas a algo	Falta de identidad social compartida	Ideas equivocadas	Información incorrecta
Problemas de motivación	Falta de confianza	Capacidad	

¿Qué complicaciones he experimentado? y ¿cómo intenté evitarlas o resolverlas?

<sup>2</sup> Tácito: Conocimientos no fáciles de visualizar y expresar. Es muy personal y difícil de formalizar.

2. En la lista que sigue puedo ver diferentes clases de prácticas para entrenar mi capacidad en la transmisión de los conocimientos

Diferentes formas de practicar la formación	¿Qué necesito personalmente?	¿Qué necesito para organizar esto?
Tutoría		
Coaching		
Experiencia guiada		
Simulación		
Experimentación guiada		
Trabajo en la sombra		
Trabajo en pareja		
Comunidad de prácticas		
Transmisión narrativa		
Prácticas		

¿Cuáles de estas he utilizado y cuál practicaré?



### Resumen

He pensado acerca de las diferentes formas de vencer las dificultades de la tutoría.

## 4.7 Gestión del Tiempo y del Estrés

**Finalidad:** Mejorar mi capacidad para gestionar el tiempo y hacer frente al estrés.

**Tiempo necesario para completar:** 2 horas

### Módulo Gestión del Tiempo y del Estrés Autoevaluación

Use esta autoevaluación para identificar sus habilidades actuales para gestionar el tiempo y el estrés. Se le recomienda que vuelva a evaluar sus habilidades después de realizar las actividades de este módulo.

1. ¿Creo que soy efectivo gestionando mi tiempo?

Nada en absoluto	1	2	3	4	5	Muy efectivo	Anote el número marcado

2. ¿Creo que soy efectivo haciendo frente al estrés?

Nada en absoluto	1	2	3	4	5	Muy efectivo	Anote el número marcado

3.Cuál de lo siguiente se aplica más a mí (escala: 1 – muy frecuentemente; 5 - nunca):

Me siento frustrado haciendo mi trabajo	
Me encuentro cansado incluso si duermo el tiempo suficiente	
Empiezo a discutir con mis colegas o familia	
Tengo que quedarme más en el trabajo o terminar mis tareas en casa	
Tengo tantas cosas que hacer que no sé por dónde empezar	

4. ¿Creo que a mis colegas les gusta trabajar conmigo cuando se trata de tareas basadas en el tiempo?

Nada en absoluto	1	2	3	4	5	Muchísimo	Anote el número marcado

5. ¿Preparo una lista priorizada de mis tareas diarias y la compruebo posteriormente?

Nunca	1	2	3	4	5	Siempre	Anote el número marcado

Sume las puntuaciones para las preguntas 1 a 5. Si obtuvo puntuaciones de:

**36+** ya gestiona realmente bien su tiempo y estrés y puede que no necesite hacer este módulo.

**19-35** son puntuaciones buenas y puede mejorar algo haciendo este módulo

**9-18** probablemente ganaría mucho realizando los ejercicios de este módulo.

### **Lista de actividades**

Actividad 4.7.1 - Gestión del tiempo; identificar consumidores de tiempo

Actividad 4.7.2 - ¿Qué es el estrés? El estrés en el trabajo.

Actividad 4.7.3 - Enfrentándose al estrés: Estilos y control.

Actividad 4.7.4 - Enfrentándose al estrés: Resolución de problemas.

Actividad 4.7.5 - Enfrentándose al estrés: Pensamiento racional.

Actividad 4.7.6 - Pensamiento positivo saludable

Actividad 4.7.7 - Gestión del tiempo

### Actividad 4.7.1 - Gestión del tiempo; identificar consumidores de tiempo

Cuando determinadas situaciones requieren nuestra energía podemos irritarnos y sentirnos insatisfechos, en estos casos estamos lidiando con los “consumidores de tiempo”. Esto puede ocurrir debido a nuestra propia culpa, el lugar dónde trabajamos o una combinación de ambos.



#### Ejercicio

1. Marque en la siguiente tabla que consumidores de tiempo le frustran y en qué medida. En la columna de la derecha indique con una marca la respuesta Si o No, si el enunciado representa un problema para usted, ejemplo: no soy capaz de acabar mis actividades en el trabajo a tiempo.

Consumidores de tiempo	Casi Siempre	A menudo	A veces	Casi nunca	Problema Si/No
No soy capaz de terminar mis actividades en el trabajo a tiempo.					
Por la tarde siento que no he trabajado lo suficiente.					
Me interrumpen continuamente en el trabajo.					
Tengo muchas cosas que hacer al mismo tiempo.					
Invierto mucho tiempo en cosas inútiles.					
Suelo posponer las tareas más difíciles.					
Hay una falta de claridad en las tareas o en su definición.					
Encuentro difícil establecer prioridades.					
Estoy abrumado por demasiadas cosas imprevistas.					
Hay demasiado caos a mi alrededor.					
Necesito más tiempo para ser efectivo en tareas nuevas o difíciles.					
A menudo realizo tareas que pueden ser hechas por otros.					
No me niego con frecuencia.					
A menudo no estoy de humor para hacer las cosas que tengo que hacer.					
No tengo tiempo suficiente para mí.					
A menudo voy con prisas.					
No presto demasiada atención a mi pareja/hijos.					
Siempre hay demasiadas cosas ocurriendo simultáneamente.					
Todo el mundo quiere algo de mí.					
Quiero hacer todo de manera perfecta.					
Piden demasiado de mí.					
Siempre tengo que presionar a la gente para que hagan las cosas.					
La burocracia es demasiado para mí.					

2. Identifique los principales cinco consumidores de tiempo de esta lista.

Luego identifique tantas sugerencias de solución posibles para estos problemas como sea posible. Anote las sugerencias aunque parezcan tontas, pueden resultar útiles.

Consumidores de tiempo	Sugerencias de solución
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	



### Resumen

En este ejercicio he identificado algunos de los factores que no me ayudan en mi gestión del tiempo.

### Actividad 4.7.2 - ¿Qué es el estrés? El estrés en el trabajo

**Finalidad:** Descubrir los orígenes de mi estrés en el trabajo.



**Tiempo necesario para la actividad:** 15 minutos.



**Recursos necesarios:** lápiz

#### Introducción: Conocimientos básicos

El estrés es...

- ... la reacción de una persona a las exigencias o demandas sobre ellas
- ... un desequilibrio entre esas demandas y la capacidad que percibe la persona para satisfacerlas
- ... una tensión emocional en situaciones que se perciben como dificultosas

Tres aproximaciones al estrés:

**El estrés como reacción** – mi respuesta fisiológica y psicológica a una situación percibida como complicada.

**El estrés como incentivo** – una situación percibida en mi entorno que, por su naturaleza, genera presión y emociones fuertes.

**El estrés como proceso** – la relación entre yo y mi entorno, que depende de mi percepción de la situación.

El estrés en el trabajo – orígenes posibles:

- Conflicto de sus funciones en la organización
- Autoevaluación negativa de su trayectoria
- Falta de estabilidad laboral
- Conflictos con sus subordinados / colegas / directivos / clientes
- Apremio del tiempo
- Carga de trabajo irregular
- Cambios a las especificaciones o tecnología de su trabajo

***El estrés es como una 'tormenta'.  
Aparece de forma inesperada y  
'anula' sus planes. El estrés es como  
las especias. Sazonan pero arruinan  
cuando se sobredosifican.***





## Ejercicio

### TEST: El estrés en mi trabajo

**Instrucción:** Evaluar con qué frecuencia he experimentado las situaciones que siguen en los últimos tres meses. Use la escala:

0 – nunca, 1 – algunas veces, 2 – con bastante frecuencia, 3 – frecuentemente, 4 – casi todo el tiempo

	Me falta entusiasmo por el trabajo.
	Me encuentro siempre cansado aunque duerma el tiempo suficiente.
	Me siento frustrado haciendo mis tareas en el trabajo.
	Mi humor cambia con mucha rapidez. Me impaciento incluso con los menores inconvenientes.
	Necesito ralentizar - Estoy harto de los que quieren algo de mí.
	Tengo una actitud negativa hacia mi trabajo - Creo que es tan improductivo.
	Creo que mi capacidad para tomar decisiones está peor que nunca.
	Me parece que no soy tan eficiente como debería ser.
	La calidad de mi trabajo es inferior a la que debería ser.
	Me siento, física, emocional y/o psicológicamente agotado.
	Mi resistencia a las enfermedades es menor.
	Mi interés por las aficiones se ha reducido.
	Como menos, o más, que normalmente, bebo más café, té o bebidas con gas, fumo más, bebo más alcohol u otros adictivos para que me ayuden a enfrentarme a mi trabajo.
	Empecé a no sentir emociones por los problemas y necesidades de los demás.
	Creo que las discusiones con mi director, colegas, amigos o familia están llenas de tensión.
	Estoy distraído.
	Tengo problemas de concentración.
	Me aburro enseguida.
	Siento insatisfacción, creo que me siento mal o que me falta algo.
	Cuando pienso en por qué ir a trabajar la única respuesta que se me ocurre es "mi salario".

Ahora, sume las puntuaciones. Si su puntuación total es:

**0-25** – afronta bien el estrés en su trabajo,

**24-40** – experimenta algún estrés, necesita tomar medidas preventivas; puede ser la primera señal de desgaste profesional,

**41-55** – definitivamente necesita tomar medidas concretas; puede ser la segunda fase de su desgaste profesional,

**55 +** - su situación puede definirse como "quemado" y probablemente necesite asistencia y soporte profesional para hacerle frente.



### Resumen

En esta sección identifiqué posibles orígenes de estrés que puedo haber experimentado en mi trabajo. También evalué mi situación desde el punto de vista de mi comportamiento, sentimientos y actitudes que pueden indicar un alto nivel de estrés o incluso un agotamiento profesional.

## Actividad 4.7.3 - Enfrentándose al estrés: Estilos y control

**Finalidad:** Identificar mis estilos preferidos de enfrentarme al estrés.



**Tiempo necesario para la actividad:** 45 minutos.



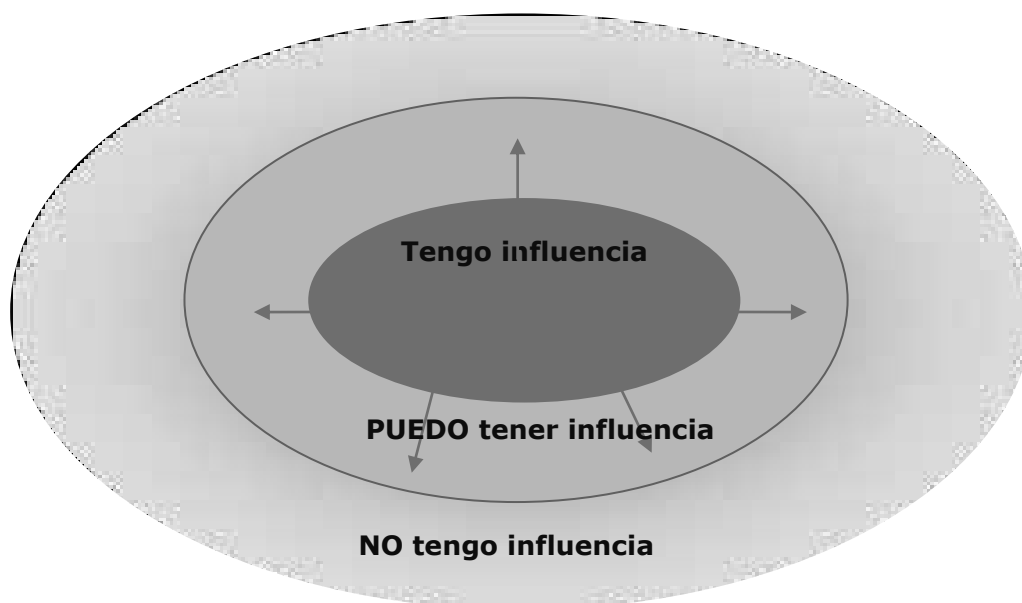
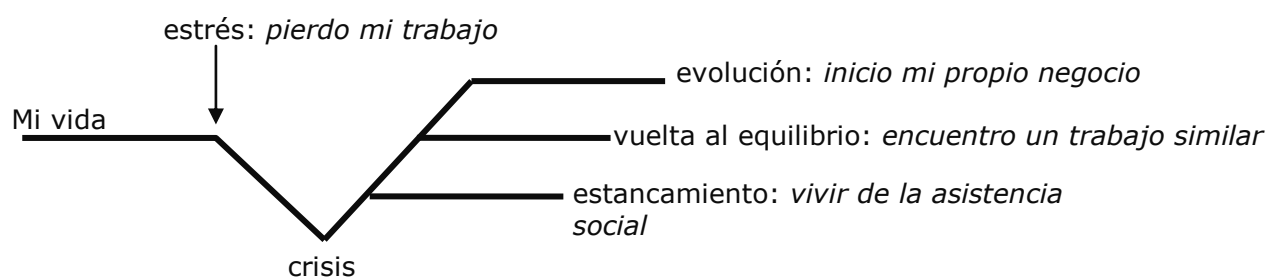
**Recursos necesarios:** Lápiz, papel

### Introducción: Conocimientos básicos

El origen más común del estrés es la sensación de no poder hacer nada que, en realidad, es una situación muy excepcional, como la muerte o un desastre natural. La mejor forma de afrontar esta sensación de 'no puedo hacer nada', es identificar las áreas sobre las que podemos tener control. Siempre puedo hacer un mapa de mi entorno para determinar tres zonas de control...

*"Se nos ha concedido la capacidad de aceptar las cosas que no podemos cambiar, el coraje para cambiar las cosas que podemos cambiar; y la sabiduría para distinguir las primeras de las segundas"*

*R. Niebuhr*

**Mi respuesta al estrés** - tres diferentes contextos...

## Estilos y estrategias para enfrentarse al estrés

- **Prevención** – prepararse para una situación estresante que se pueda producir en un futuro próximo; una estrategia razonable, aunque puede que no se produzca en la realidad.
- **Ataque** – un enfoque activo para eliminar un factor “agresivo” que puede poner en peligro mi situación; frecuentemente necesita un enorme derroche de energía y esfuerzo intelectual.
- **Protección (defensa)** – ahorrar mis fuerzas y medidas, esperar “quieto en la mata” hasta que la amenaza desaparezca; esto puede que no suceda nunca, sin embargo.
- **Escape** – una solución común en las situaciones “sin esperanza”, cuando creo que no puedo hacer nada para ayudar; podría ser una profecía autorrealizada.



### Ejercicio 1

#### Identifico mi estilo de afrontar el estrés...

- Paso 1** Pienso en 5 - 7 situaciones estresantes que he experimentado en el último mes. Las anoto en la tabla que sigue (p. ej., “*Se rumoreó que sería despedido...*”).
- Paso 2** Evalúo lo estresantes que han sido estas situaciones usando la siguiente escala:  
1 – baja, 3 – media, 5 – alta; anoto mi evaluación en la columna titulada “Ponderación”.
- Paso 3** Ahora intente analizar sus reacciones a la primera situación de la lista y escoja hasta tres reacciones más importantes de la fila titulada “Reacciones”. Asigne una puntuación de 3 a la reacción más importante, 2 a la segunda elección (si procede), y 1 a su tercera elección (si procede).
- Paso 4** Repita el Paso 3 para las restantes situaciones. Se completó la matriz.
- Paso 5** Para cada columna, multiplique la puntuación de cada celda por la “Ponderación”. Puntúe. Sume los números de cada columna. Anote el resultado en la fila titulada “Puntuación total”.
- Paso 6** Identifique la reacción con la mayor Puntuación total. Esta es mi reacción preferida.

Ejemplo desarrollado:

		REACCIONES ---->					
		1	2	3	4	5	6
Situaciones	Ponderación	Buscaba más información para poder evaluar la situación de mejor manera	No buscaba información. La incertidumbre es menos estresante que la imagen completa.	Quería saber toda la verdad sobre la situación, incluso si pudiera ser cruel.	Empecé a contrarrestar el problema inmediatamente. Quise cambiar la situación.	No hice nada. Decidí esperar hasta que desaparecieran los problemas.	Negué el problema y no lo pude aceptar. Empecé a hacer algo más, no a pensar en el problema.
1. Perdí la cartera en el autobús.	1	2			3		
2. Mi compañero me dijo que sería despedido.	5		3			2	
3. Mi hijo viajó en avión por primera vez	3	3					2
4. Le pedí a mi jefe aumento de sueldo.	1					3	
5. Se redujo el presupuesto de mi proyecto.	3	3		2	1		
<b>PUNTUACIÓN TOTAL REACCIÓN PREFERIDA--</b>		<u>20</u>	<u>15</u>	6	6	13	6

Ahora me toca a mí – Rellenaré la tabla

		REACCIONES ---->					
		1	2	3	4	5	6
Situaciones	Ponderación	Buscaba más información para poder evaluar la situación de mejor manera	No buscaba información. La incertidumbre es menos estresante que la imagen completa.	Quería saber toda la verdad sobre la situación, incluso si pudiera ser cruel.	Empecé a contrarrestar el problema inmediatamente. Quise cambiar la situación.	No hice nada. Decidí esperar hasta que desaparecieran los problemas.	Negué el problema y no lo pude aceptar. Empecé a hacer algo más, no a pensar en el problema.
1.							
2.							
3.							
4.							
7.							
<b>PUNTUACIÓN TOTAL REACCIÓN PREFERIDA---</b>							

Compruebo mi puntuación más alta...

Si es la columna (1) o (4) **mi estilo es inducido por la tarea...** en situaciones estresantes prefiero tomar medidas proactivas para resolver los problemas.

Si es la columna (3) o (6) **mi estilo es inducido por las emociones...** en situaciones estresantes incido en mis emociones para reducir la presión que siento.

Si es la columna (2) o (5) **mi estilo es de escape...** en situaciones estresantes intento evitar pensar en ello o me dedico a otras actividades para mantener la mente lejos de ello.



### Ejercicio 2 Imagino mis zonas de control...

Pienso en una situación estresante que he experimentado recientemente o a la que me estoy enfrentando ahora. Intento encontrar unos diez aspectos de esta situación a los que pueda ser importante enfrentarse (p. ej., cosas o circunstancias que puedan resolver el problema, causas del problema, etc.).

Ahora intento analizarlo racionalmente y decidir cuál de estos aspectos puedo controlar ya, puedo ser capaz de controlar alguno y nunca controlaré otros. Puedo anotarlos en la figura que sigue...

Problema / Situación: .....

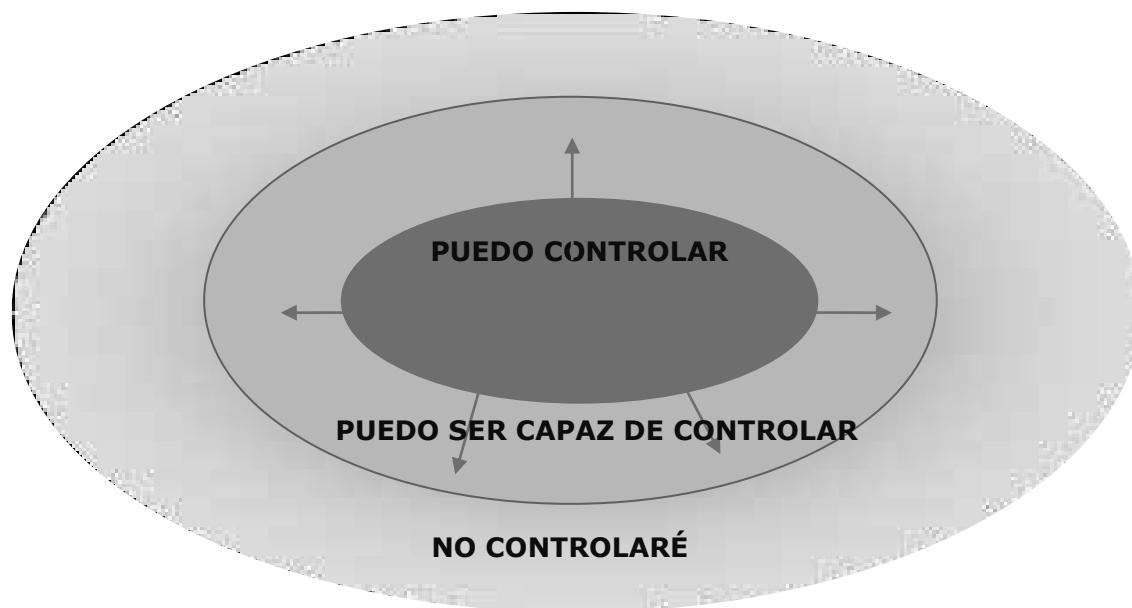
.....

.....

Aspectos:

- |         |          |
|---------|----------|
| 1. .... | 2. ....  |
| 3. .... | 4. ....  |
| 5. .... | 6. ....  |
| 7. .... | 8. ....  |
| 9. .... | 10. .... |

Transfiera los números al gráfico...



### Resumen

En esta sección identifiqué mi estilo de enfrentarme al estrés. También he aprendido que analizar la situación para identificar aquellos aspectos de la misma que no pueden ser controlados por mí, puede ayudar significativamente a reducir el estrés.

### Actividad 4.7.4 - Enfrentándose al estrés: Resolución de problemas

**Finalidad:** Descubrir cómo puedo analizar los problemas de forma efectiva.



**Tiempo necesario para la actividad:**  
30 minutos.



**Recursos necesarios:** lápiz, papel,  
notas post-it

*Dicen que la mayoría de los  
problemas desaparecen incluso si no  
hacemos nada. La cuestión es saber  
cuáles...*

## Introducción: Conocimientos básicos

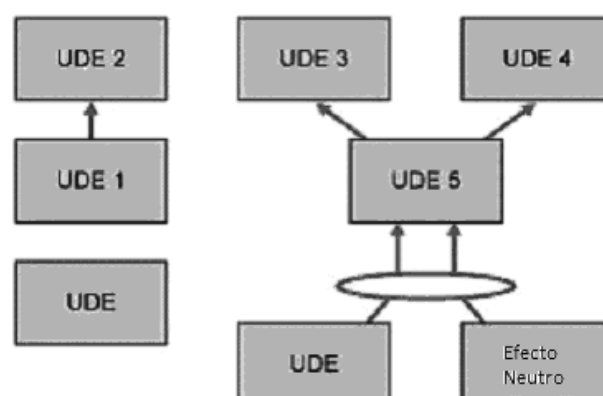
Como todas las personas, podemos identificar cosas en nuestras vidas que nos preocupan, perturban y generan problemas. También es natural que hablemos de ellas. Sin embargo, frecuentemente, en estas discusiones desperdiciamos nuestra energía en cosas sobre las que no tenemos ninguna influencia y no hacemos nada para cambiar estas circunstancias desfavorables. Como resultado, nuestro estrés es incluso mayor que antes. Una forma de salir de este embrollo es un procedimiento que ayuda a transformar los problemas (actualmente una imagen desfavorable de la situación) en objetivos (un estado deseado).

Una de las teorías gerenciales de influencia, la **Teoría de Restricciones** de Goldratt, se basa en la idea de que mejorar un proceso o una situación es encontrar el aspecto que contribuye en mayor medida a la desviación del óptimo. A este se llama un “cuello de botella” o una “causa raíz”.

Una de las útiles herramientas se llama “Árbol de Realidad Actual” (CRT por sus siglas en inglés). Es un diagrama en árbol que muestra las relaciones causa - efecto que afectan al problema.

1. Empezamos por identificar los problemas (una situación estresante) que queremos cambiar.
2. Luego intentamos listar todos los factores posibles que tienen influencia sobre esta situación (los UDE – efectos indeseables).
3. Luego analizamos estos factores para identificar algunos de ellos que pueden ser causas de otros. Tales relaciones se marcan con una flecha. Si cualquier UDE es un problema profundo, fuera de nuestro control, o un efecto neutro, la relación se marca con un óvalo.
4. Los disponemos de modo que las causas estén escritas en la parte baja y los efectos en la alta. De esta forma podemos construir un árbol jerárquico de causa y efecto.
5. Ahora podemos identificar la causa raíz del problema y centrarnos en mejorarla!

## Árbol causa - efecto – ejemplo







## Ejercicio

### 1. Ahora dibujaré mi árbol causa y efecto...

**Instrucción:** Pienso en una situación estresante que he experimentado recientemente o a la que me estoy enfrentando ahora. Intento identificar tantos factores como puedo, circunstancias, otros problemas – los efectos indeseables (UDE) – que pueden tener relación con esta situación. Puedo usar las notas post-it - una para cada UDE. Me ayudarán luego a disponer mis UDEs en un árbol. Después intento identificar las relaciones causa y efecto entre mis UDEs y construir un árbol causa y efecto.

Después de construir el árbol, ¿puedo ver efectos indeseables que pueden ser considerados como causa raíz de mi problema?

2. Ahora intento analizarlo racionalmente y decidir cuáles de estos efectos indeseables puedo controlar ya, cuáles puedo ser capaz de controlar y cuáles nunca controlaré. Puedo volver atrás y repetir el Ejercicio una vez más, si quiero usando una hoja de papel en blanco.



## Resumen

En esta sección me he familiarizado con una herramienta – el Árbol de Realidad Actual – que se puede usar para analizar problemas y causas raíz de situaciones estresantes que experimento. Me centro en estas causas raíz.

## Actividad 4.7.5 - Enfrentándose al estrés: Pensamiento racional

**Finalidad:** Descubrir cómo puedo usar mi mente para reducir el estrés.



**Tiempo necesario para la actividad:** 30 minutos.



**Recursos necesarios:** Lápiz, papel

*"Si sigue repitiendo que algo fracasará,  
tiene muchas probabilidades de  
convertirse en profeta..."*

### Introducción: Conocimientos básicos

Aunque podemos ejercer una influencia limitada sobre las cosas que nos rodean, podemos controlar nuestra mente y, por consiguiente, nuestras reacciones a situaciones estresantes. Siempre puedo hacer que mi cerebro analice la situación de forma fiable y racional, para empezar a pensar positivamente (o "saludablemente") acerca de la situación. No son los hechos los que nos ponen nerviosos y nos estresan. Son nuestras **convicciones** sobre estos hechos.

## EMOCIONES = CONVICCIONES + PENSAMIENTOS

Nuestras reacciones son siempre lógicas, pero solo cuando las consideramos en relación con nuestras convicciones.

### Las cinco preguntas del Pensamiento Saludable...

- ¿Está este pensamiento basado en hechos incuestionables?
- ¿Protege este pensamiento mi humor y mi salud?
- ¿Ayuda este pensamiento a conseguir mis objetivos a corto y a largo plazo?
- ¿Ayuda este pensamiento a evitar o resolver los conflictos con otras personas?
- ¿Ayuda este pensamiento a sentirme como me quiero sentir?

### Reglas para el Comportamiento Racional

- Algunas veces las cosas no van como pretendo, y nadie tiene éxito siempre.
- Hay cosas que puedo controlar (¡siempre puedo encontrar una forma de solucionarlo!) y cosas que no puedo controlar (y solo tengo que aceptarlas...)
- Nadie es perfecto. No tengo que ser perfecto en todas las situaciones.
- No hay nada que le guste a todo el mundo.
- Si pienso de una forma determinada, no puedo suponer que otras personas piensen de la misma forma.
- No espero desastres.



### Ejercicio de Comportamiento Racional

1. Pienso en una situación estresante que he experimentado recientemente o a la que me estoy enfrentando ahora. Ahora relleno la tabla...

<b>A. SITUACIÓN</b> Describo brevemente lo que ha sucedido...	<b>H-A.</b> Compruebo si todas las cosas que he escrito en 'A' son HECHOS. Aparto aquellas cosas que pueden ser grabadas con una cámara.
<b>B. PENSAMIENTOS y CONVICCIONES</b> Describo mis pensamientos y convicciones sinceros sobre la situación (A)	<b>H-B.</b> Hago las 5 preguntas del Pensamiento Saludable para cada pensamiento en B. Escribo aquí solamente los pensamientos "saludables"...
B1	H-B1
B2	H-B2
B3	H-B3

<b>C. EMOCIONES</b> ¿Qué sentimientos tuve? Escribo frases sencillas: p. ej., Me siento deprimido, triste, enfadado, etc....		<b>H-C. EMOCIONES ESPERADAS</b> ¿Cómo me gustaría sentir ésta o una situación similar?
<b>D. ACCIÓN</b> ¿Qué hice? P. ej., le grité, le tiré el teléfono, etc.		<b>H-D. ACCIÓN ESPERADA</b> ¿Cómo me gustaría comportarme en ésta o una situación similar?

H es el enfoque pensamiento racional



### Resumen

He aprendido un método de aplicar el pensamiento racional a una situación complicada en mi vida.

## Actividad 4.7.6 - Pensamiento positivo saludable

**Finalidad:** Descubrir cómo puedo aplicar el pensamiento saludable positivo.



**Tiempo necesario para la actividad:** 15 minutos.

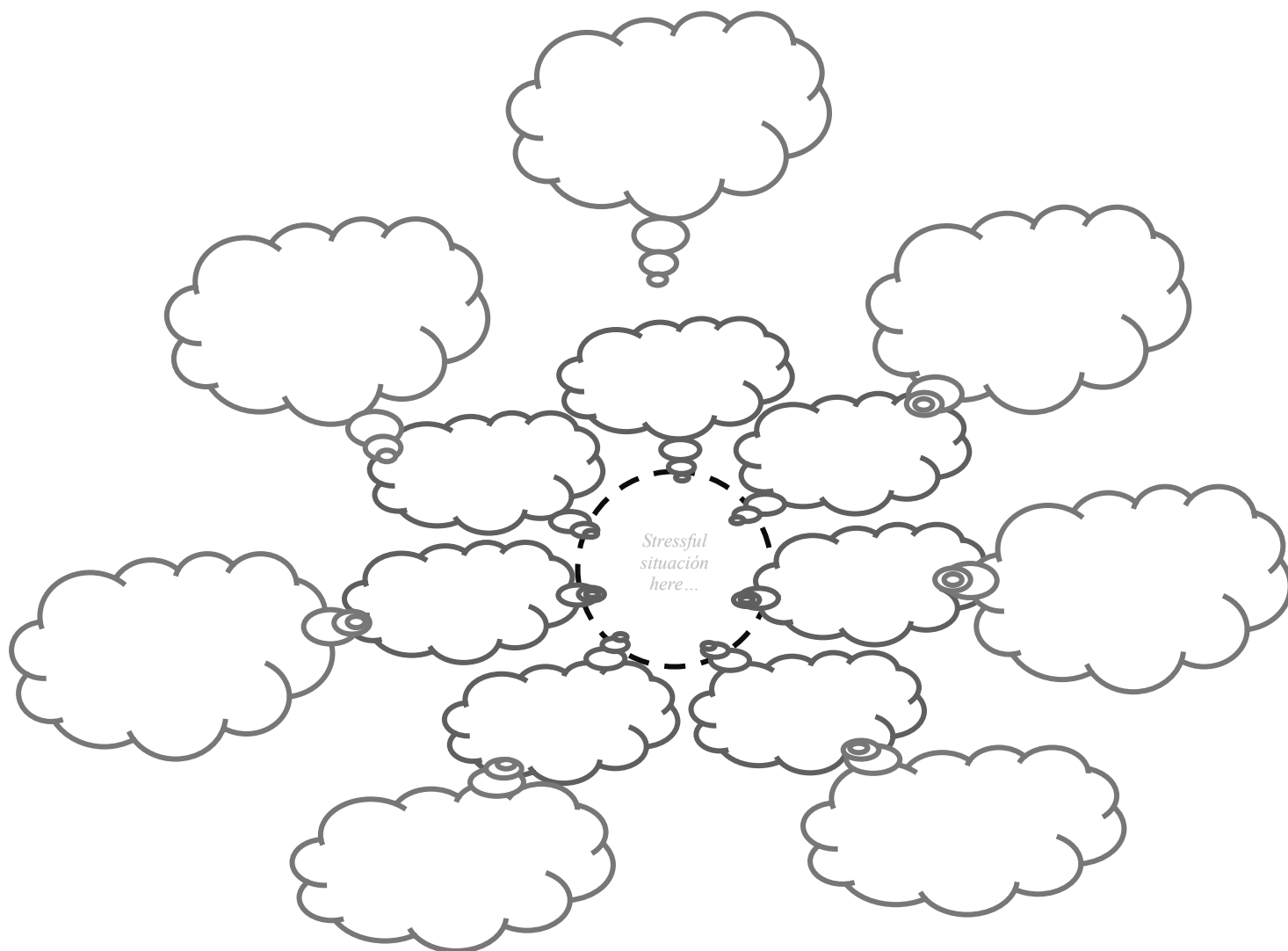


**Recursos necesarios:** lápiz, papel



### Ejercicio Pensar positivamente...

1. Pensaré en una situación estresante a la que me puedo enfrentar en un próximo futuro. La describo brevemente en el círculo central (*p. ej., realizar una presentación al público*).
2. Intento identificar pensamientos negativos y preocupaciones relacionadas con esta situación y las anoto en las nubes rojas (*p. ej., el equipo falla, las personas no están interesadas, ...*).
3. Ahora, escribo un "pensamiento saludable" para cada pensamiento negativo en la nube verde correspondiente.



### Resumen

En esta actividad he descubierto que el pensamiento positivo y racional puede ayudarme significativamente a reducir mi estrés. Creando una imagen positiva de la situación basada principalmente en hechos objetivamente verificables, más que en convicciones, produce mejores resultados desde el punto de vista de la gestión del estrés.

### Actividad 4.7.7 - Gestión del tiempo

**Finalidad:** Descubrir cómo puedo conseguir la sensación de que tengo mi tiempo controlado.



**Tiempo necesario para la actividad:** 45 minutos.



**Recursos necesarios:** lápiz, papel

*"Creo firmemente que la única cosa que realmente tengo es tiempo".*

*E. Foley*

#### Introducción: Conocimientos básicos

Cuando pensamos en nuestras vidas podemos tener la impresión de que, a pesar de todos los esfuerzos que hemos hecho, algunas cosas no progresan o están atascadas. Algunas veces podemos sentir ansiedad y otros sentimientos desagradables al pensar en todas las cosas que se supone que hemos hecho.

#### LA FALTA DE GESTIÓN DEL TIEMPO PUEDE SER UN MOTIVO DE ESTRÉS


La expresión gestión del tiempo, probablemente, no es realmente exacta porque no podemos ser capaces, directamente, de cambiar el tiempo. El reto es cómo hacer para conseguir los resultados pretendidos en el tiempo disponible.

Muchas personas creen que cuando se 'parten el alma' para acabar sus tareas actuales serán felices y libres. Eso no es cierto. Nuevas tareas llegan inmediatamente y sienten que el trabajo 'nunca está hecho'. Es crucial entonces priorizar mis tareas y empezar por las más importantes.

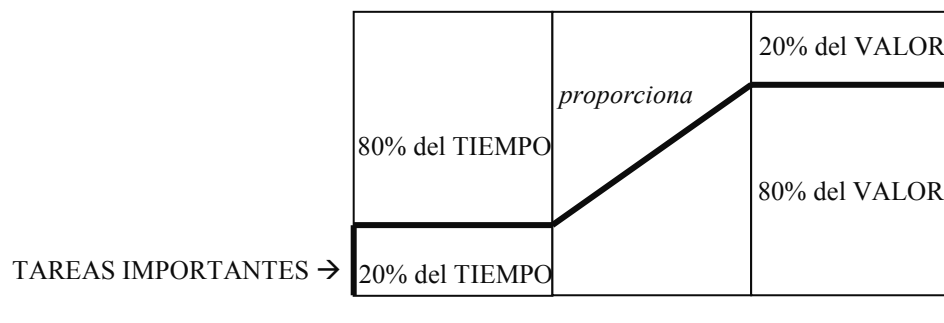
#### Priorizar mis tareas – algunas herramientas útiles

##### Método COMPASS (S. R. Covey)

- Hago una lista con todas mis tareas y las evalúo por su **importancia** y **urgencia**
- Coloco las tareas en la matriz Compass:

<b>IMPORTANCIA ---&gt;</b> alta          baja	TAREA B <i>Fijar un plazo.</i> <i>Externalizar</i>	TAREA A <i>Hacer</i> <i>inmediatamente</i>
	TAREA D  <i>Papelera</i>	TAREA C <i>Externalizar</i>
	baja	alta
	<b>URGENCIA ---&gt;</b>	

**Método LEY DE PARETO** (R. Pareto) **Probablemente conseguiré el 80% de los resultados planificados, haciendo tareas que solo me llevarán el 20% de mi tiempo**



### Reglas para planificar mi trabajo

- Hacer planes escritos (una lista Cosas por hacer).
- Hacer el plan para el día siguiente de forma diaria.
- Estimar el tiempo necesario para las tareas más importantes; establecer los límites de tiempo.
- No planificar el día completo; mejor usar la regla 50:50 para disponer de tiempo para situaciones inesperadas.
- Comprobar mi lista Cosas por hacer para controlar el progreso.
- ¡Empezar, actuar, acabar el día con una actitud positiva!

### Método GETTING THINGS DONE (D. Allen)

- Anotar todas las tareas que aparecen (ELEMENTOS) en uno de mis BUZONES DE ENTRADA:  
e-mail, ordenador portátil, un cajón de mi mesa, etc. (*Consejo: ¡No debe tener demasiados buzones de entrada!*)
- Procesar lo antes posible el contenido de los buzones de entrada para evitar sobrecargas.
- Si un ELEMENTO en su BUZÓN DE ENTRADA no se puede completar en una tarea colóquelo en la carpeta PROYECTOS.
- Dividir los proyectos en ELEMENTOS y anotarlos en los buzones de entrada preferidos.
- Puedo etiquetar los ELEMENTOS para recordar su contexto
- Si un ELEMENTO tiene una fecha o plazo concreto, lo anoto en mi CALENDARIO.
- Si un ELEMENTO que aparece se puede hacer en menos de 2 minutos, hacerlo inmediatamente. Si no, anotarlo en un buzón de entrada.
- Hacer los ELEMENTOS importantes en los buzones de entrada
- Otros elementos se pueden archivar (p. ej., ideas para el futuro) o simplemente borrarse



## Ejercicio - Valorando mi tiempo

- ¿He pensado alguna vez en el valor de mi tiempo? Hago esto contestando a las siguientes preguntas:
- ¿Cuál es mi salario mensual? (Incluyo impuestos, contribuciones a la seguridad social, etc.)
- ¿Cuántas horas al mes, de media, empleo para obtener este salario? (Incluyo horas extras, tiempo que empleo trabajando en casa, etc.)
- Ahora divido (A) / (B)... Este es el coste de una hora de mi trabajo.
- ¿He sido consciente de mi valor por hora?
- Es bueno conocer esta cifra cuando se busca el documento perdido por décima vez...

## 1. Priorizando mi trabajo

Pienso en las tareas que necesito hacer en las próximas dos semanas.

Hago una lista de estas tareas.

Ahora evalúo cada tarea según su urgencia y su importancia. Uso una escala de 'Baja' y 'Alta'.

	TAREAS	IMPORTANTE	URGENTE
A			
B			
C			
D			
E			

## 2. ¿Qué tarea se colocaría en qué parte de la matriz **Compass**?

<b>IMPORTANCIA</b> ---> <b>alta</b>	<b>TAREA ?</b> <i>Fijo un plazo. Externalizo</i>	<b>TAREA ?</b> <i>Hago inmediatamente</i>
	<b>TAREA ?</b> 🗑️	<b>TAREA ?</b> <i>Externalizo</i>
<b>baja</b>	<b>baja</b>	<b>alta</b>
<b>URGENCIA</b> --->		



## Resumen

En esta actividad aprendí las técnicas básicas para ayudar a organizarme mis tareas en un determinado intervalo de tiempo. El problema clave es elegir las tareas más importantes (por importancia y urgencia) e incidir primero en estas tareas.


## Gestión del Tiempo y del Estrés Trabajo o lectura adicional

- Allen David (2008). *Getting Things Done*.
- De Bono Edward (1968). *New think*
- Davis, M; McKay, M; Robbins, E. and Sensus, E. (2007), *How To Fight Stress and Relax*.
- Raffoni Melissa (2008). *Time Management. A Personal Mentor*, Harvard Business School Press



## 4.8 Salud y bienestar

**Finalidad:** Identificar formas prácticas para mejorar la salud y el bienestar

 **Tiempo necesario para completar:** 1 h 40 minutos

*Las evidencias de la investigación demuestran que se puede mejorar la salud a cualquier edad o etapa de la vida. Como media se tardan de 4 a 6 semanas para una mejora de la salud evidente.*

### Introducción

En esta unidad explorará algunas áreas de la salud diseñadas para incrementar sus conocimientos y mejorar su salud.

### Salud y bienestar Autoevaluación

Uso esta autoevaluación para evaluar mis habilidades después de realizar las actividades de este módulo.

1. ¿Creo que se pueden mejorar mi salud y bienestar?

Nada en absoluto	1	2	3	4	5	Totalmente	Anote el número marcado

2. ¿Voy a mejorar su salud?

Nada en absoluto	1	2	3	4	5	Totalmente	Anote el número marcado

3. ¿Cuál de lo siguiente se aplica más a mí (escala: 1 – nunca; 5 – muy frecuentemente):

Creo que tengo controlada mi salud	
No se cómo mejorar mi salud	
Normalmente se lo que es necesario	
Estoy preparado para poner mi energía en el mantenimiento de la salud	

Sume las puntuaciones para las preguntas 1 a 4. Si obtuvo puntuaciones de:

**15-20** tiene una buena comprensión de algunos aspectos de la espiritualidad y puede que no necesite hacer este módulo.

**10-14** son puntuaciones buenas y puede mejorar algo haciendo este módulo  
**5- 9** probablemente ganaría mucho realizando los ejercicios de este módulo

### Lista de actividades

- 4.8.1 Salud y bienestar: ¿Puedo mejorar mi salud?
- 4.8.2 ¿Qué es la Salud Holística?
- 4.8.3 Mantenimiento de la salud y el bienestar
- 4.8.4 Salud y envejecimiento: el patrón perfecto de la salud
- 4.8.5 Gestión de un problema crítico de la salud

### Actividad 4.8.1 - Salud y bienestar: ¿Puedo mejorar mi salud?

**Finalidad:** Desarrollar formas de pensamiento sobre como tomar el control de la salud personal.



**Tiempo necesario para la actividad:** 20 minutos.



**Recursos necesarios:** Ordenador portátil / papel y lápiz



**Ejercicio**

El 'truco' es empezar a ganar salud desde donde yo, mi cuerpo, mi mente, mis emociones y mi ánimo se encuentran ahora. Y mejorar mi salud paso a paso.

Desarrollar una estrategia de ganancia de salud coherente y gratificante marcará una diferencia positiva en la salud que se puede medir en 4 a 6 semanas.

### Algunos casos de ganancia de salud

#### Caso 1

Un empleado de 57 años que trabaja en producción, estaba sufriendo de dolor de espalda. Consultando con un fisioterapeuta le recomendaron ejercicios para reforzar los músculos dorsales y mejores técnicas de levantamiento y realizarlos cinco veces por semana. A las tres semanas el dolor se redujo y después seis de semanas el empleado estaba manteniendo una postura y cuidado para levantar correctos. Se recuperó la fuerza y desapareció el dolor.

#### Caso 2

Una mujer de 65 con un trabajo administrativo estresante había empezado a ganar peso y a subirle la tensión arterial. Deseaba seguir trabajando y estaba preocupada por si su salud podría ser un problema. Se hizo un análisis de colesterol y se midió la tensión arterial y se le aconsejó perder peso, reducir el estrés y ejercicio. Había probado dietas

sin éxito, sin embargo, nunca las había combinado con un programa de ejercicio moderado. Ahora, combinando una dieta apropiada y ejercicio, y gestionando respuestas personales al estrés, después de 5 a 6 semanas se sentía más relajada y perdió peso lenta y constantemente.

### **Caso 3**

Una persona entre cuarenta y cincuenta fue despedido y sufrió una ligera depresión. Se sentía 'inútil', 'indigno' a 'incompetente'. Al principio la persona lo mantuvo para sí y temía que su depresión se percibiera. Después de algún tiempo, se lo contó a la enfermera que le sugirió algunas estrategias prácticas para gestionar el momento y el pensamiento, así como buscar ayuda profesional.

Después de leer atentamente las estrategias, y con la práctica, cambiaron los patrones de pensamiento y levantó el ánimo. Esto le condujo a una mayor positividad. Tuvo lugar un análisis laboral comparado con las competencias. Este condujo a que la persona buscara trabajo y consiguió un nuevo trabajo acorde a las habilidades y competencias en ocho meses.

### **Caso 4**

Una mujer se acababa de divorciar con dos hijos pequeños. Necesitaba trabajar para tener ingresos con los que pagar los gastos de los niños, que eran altos, y la vivienda familiar. La familia no era de allí y no podía ayudarle a cuidar los niños.

Decidió establecer su propia guardería / jardín de infancia para los niños de las madres jóvenes de su zona. Buscó información sobre empresas sociales, autoempleo, disponibilidad de subvenciones e identificó que con los requisitos y comprobaciones legales necesarios se convertiría en niñera.

En cinco meses había establecido una guardería local para sus niños y otros tres, que le proporcionó unos ingresos básicos. El plan de negocio implicaba trabajar con otras dos madres y aumentar el número de niños en la guardería.

**Resumen:** Salud y bienestar abarcan una amplia gama de situaciones vitales. La salud se puede mejorar en cualquier momento adoptando un planteamiento enfocado e informado. La ganancia en la salud se puede observar tras 4 a 6 semanas.

## **Actividad 4.8.2 - ¿Qué es la Salud Holística?**

**Finalidad:** Desarrollar formas de pensamiento acerca de la salud holística.



**Tiempo necesario para la actividad:** 20 minutos.



**Recursos necesarios:** ordenador portátil / papel y lápiz



### **Ejercicio**

1. Aquí están algunas formas de describir nuestras experiencias que se relacionan con nuestra naturaleza holística:

Siento felicidad por estar vivo (o equivalente)

– por consiguiente tengo un ego emocional.

Puedo sentir el viento en mi piel, el sol o la lluvia en mi cara (o equivalente)

– por consiguiente tengo un ego físico.

Extiendo mi percepción al horizonte y la inmensidad más allá (o equivalente)

– por consiguiente tengo conciencia

Siento una conexión profunda con la tierra, con las cosas vivas (o equivalente)

– por consiguiente tengo un ego espiritual.

Me siento físicamente atraído por otra persona (o equivalente)

– por consiguiente tengo un ego sexual.

Reconozco a alguien caminando hacia mí a quien agrado (o equivalente)

– por consiguiente tengo un ego social.

Creo que 'es bueno estar acá en este camino' (o equivalente)

– por consiguiente tengo un ego mental.

Siento que la energía fluye en mí, me siento plenamente vivo,

– por consiguiente tengo un ego energético.

Para mantener mi salud necesito considerar todos estos aspectos conjuntamente.

2. Ahora rellenaré las casillas de la tabla:

Relacionado con el ego	Ego	Relacionado con los demás
Anoto mis ideas		Anoto mis ideas
¿Cómo pienso de mí mismo?	<b>Mental</b>	¿Cómo pienso de otras personas, mi familia y amigos?
¿Cómo me siento conmigo mismo?	<b>Emocional</b>	¿Cómo me siento con otras personas, mi familia y amigos?
¿Cómo es mi ego / ser interno – mi fondo?	<b>Espiritual</b>	¿Cómo me relaciono con los yo internos de otras personas, mi familia y amigos?  ¿Cómo entiendo que se relacionan con sus yo internos?

¿Cómo conecto con el panorama general?	<b>Conciencia</b>	¿Cómo me relaciono con la forma en que otras personas, mi familia y amigos conectan con el panorama general?  ¿Cómo entiendo la forma en que otras personas, mi familia y amigos conectan con el panorama general?
¿Cómo me relaciono con mi cuerpo y su corporalidad?	<b>Físico</b>	¿Cómo me relaciono con la forma en que otras personas, mi familia y amigos se relacionan con sus propios cuerpos?  ¿Cómo entiendo la forma en que otras personas, familia y amigos se relacionan con sus propios cuerpos?
¿Cómo soy como ser sexual?  ¿Qué parte juega mi ego sexual en mi vida?	<b>Sexual</b>	Como me relaciono con los demás como ser sexual?
¿Cómo me relaciono con mi ego social? (Esto está relacionado con la forma en que valoro y me siento cómodo en 'mi propia piel)	<b>Social</b>	¿Cómo me relaciono con la forma en que otras personas, mi familia y amigos se relacionan socialmente?  ¿Cómo entiendo la forma en que otras personas, familia y amigos se relacionan socialmente?

3. Cuáles de estos aspectos o egos son más dominantes en mis pensamientos y sentimientos
4. ¿Por qué es esto?
5. ¿Qué valor podrían tener los otros aspectos en mi vida?



### Resumen

La salud holística afecta a todos los aspectos que componen una persona plena. Esto incluiría mi: ego físico; ego mental; ego emocional; ego social; ego sexual y ego energético.

### Actividad 4.8.3 - Mantenimiento de la salud y el bienestar

**Finalidad:** Desarrollar formas de mantener y mejorar mi salud



**Tiempo necesario para la actividad:** 20 minutos.



**Recursos necesarios:** Ordenador portátil / papel y lápiz



#### Ejercicio

1. ¿Qué actuaciones sanitarias concretas se requieren para mejorar la salud ahora y en el futuro?
2. ¿Cuáles serán los beneficios para muchos haciendo esto?
3. ¿Qué me motivará para realizar las actuaciones de fomento de la salud concretas?
4. ¿Cómo puedo salvar las barreras?
5. ¿Qué apoyo o ayuda necesito?
6. ¿Puedo realmente hacer estas cosas?

Empezaré gradualmente haciendo una nueva actuación sanitaria en la primera semana de mi estrategia de salud.

Convertiré esta primera actuación sanitaria en un hábito. Cuando esté establecido, empezaré la segunda actuación sanitaria y seguiré implantándolas hasta que se hayan producido todas las mejoras de la salud que me gustaría en mi vida en este momento.

*El conocimiento y la conciencia generales de la salud entre la población es muy alto. Generalmente, la gente limita su salud evitando tomar las medidas concretas necesarias.*

Para cada actuación sanitaria me haré a mí mismo las siguientes preguntas:

- ¿Cómo empezaré?
- ¿Qué expectativas de la actuación sanitaria se cumplieron? ¿Cuáles tuvieron menos éxito?
- ¿Qué permitió realizar la actuación?
- ¿Qué perturbó la actuación sanitaria?
- Examinando por turno cada factor perturbador:
  - o ¿Qué puedo hacer para salvar este obstáculo o barrera, este factor limitante?
  - o ¿Qué actuaciones adicionales tengo que hacer para obtener una mejora global de mi salud?



#### Resumen

En esta actividad he examinado las formas de poner en marcha una salud positiva en mi vida.

### Actividad 4.8.4 - Salud y envejecimiento: el patrón perfecto de la salud

**Finalidad:** Usar la visualización y la meditación para aprovechar el patrón perfecto de la salud



**Tiempo necesario para la actividad:** 20 minutos.



**Recursos necesarios:** Ordenador portátil / papel y lápiz



#### Ejercicio

¿A qué patrón perfecto de la salud (PBH) puedo acceder con más facilidad?

1. ¿Cómo puedo acceder al patrón perfecto de la salud? Uno de los más inaccesibles está en el Sistema Energético y en el cuerpo. El cuerpo humano está rodeado por una serie de campos de energía, cada uno de ellos con diferentes frecuencias de vibración. Una de las capas más externas tiene el registro del patrón perfecto de la salud.

2. Utilizaré la visualización y la meditación para introducir en mi cuerpo el patrón perfecto de la salud. Revisaré los pasos siguientes antes de realizar la visualización:

- Me sentaré cómodamente en una silla
- Respiraré con ritmo constante, regularmente y bastante profundamente en el pecho
- Me imagino a mí mismo rodeado por una burbuja de luz dorada. Recorre mi cabeza, detrás de mi espalda, bajo mis pies y por delante de mí para crear un óvalo completo a mi alrededor.
- Imagino que la burbuja está a 3 pies o  $\frac{3}{4}$  de metro de distancia de mi cuerpo.
- Gradualmente atraigo la burbuja dorada hacia dentro, diciendo: 'Pido a mi patrón perfecto de la salud que reprogramme mi cuerpo para una salud perfecta, con facilidad'
- Sigo introduciendo la burbuja dorada en la superficie de mi cuerpo físico
- Imagino, detecto y siento que mi cuerpo sana a medida que el patrón perfecto de la salud impacta en mis sistemas.
- Repetiré esta actividad una vez al día durante una semana.

*En el interior de la persona existen patrones de salud perfecta. Éstos están registrados en diversos sistemas: el código genético; el cuerpo energético; y el inconsciente. Acceder a cualquiera de estos registros puede llevar a recuperar la salud.*



#### Resumen

En esta actividad he examinado formas de implementar salud positiva introduciendo mi patrón perfecto de la salud desde mi sistema energético exterior.

### Actividad 4.8.5 - Gestión de un problema crítico de la salud

**Finalidad:** Identificar una estrategia para tratar la salud crítica



**Tiempo necesario para la actividad:** 20 minutos.



**Recursos necesarios:** Ordenador portátil / papel y lápiz



#### Ejercicio

1. ¿Hay alguna información adicional sobre necesidades que me ayude a mantener mi afección actual? ¿De dónde podría obtenerla? ¿Qué fiabilidad tiene?
2. ¿Ha habido progresos o avances sanitarios concernientes a esta afección?
3. ¿Necesito reunirme con personas mayores que sufran una afección similar?
4. ¿Qué me ha funcionado en el pasado desde el punto de vista del tratamiento de mi afección y qué ayudaría ahora?
5. ¿Podría ser de utilidad la mejora de mi humor o del pensamiento positivo?



#### Resumen

En esta actividad he examinado formas de pensar sobre mi salud.

*A veces la salud puede ser mala debido a una enfermedad crónica. En estas circunstancias la tarea es limitar el impacto de la enfermedad y asegurarse de que se evitan problemas de salud adicionales.*



## 4.9 Inteligencia espiritual

**Finalidad:** Identificar formas prácticas de relacionarnos con nuestros egos espirituales.

**Tiempo necesario para completar:** 2 h 40 minutos

### Introducción

Esta unidad sobre inteligencia espiritual presentará ideas de espiritualidad y competencia espiritual en una forma tangible y de valor práctico para usted. Las personas desconocen frecuentemente su naturaleza espiritual y frecuentemente niegan una existencia espiritual.

*El espíritu es un aspecto esencial del ser humano. Es una esencia en lo más profundo de nuestro ser. Esta esencia forma parte del auténtico ego de ese ser.*

Las actividades presentadas en esta sección incluirán diversas técnicas, tales como la meditación y la visualización.

El enfoque será general y está libre de cualquier religión.

### Autoevaluación

Uso esta autoevaluación para identificar mis habilidades actuales para gestionar el tiempo y el estrés. Se me recomienda volver a evaluar mis habilidades después de realizar las actividades de este módulo.

#### 1. ¿Reconozco mi naturaleza espiritual?

Nada en absoluto	1	2	3	4	5	Totalmente	Anote el número marcado

#### 2. ¿Entiendo los flujos de energía en torno a mi cuerpo?

Nada en absoluto	1	2	3	4	5	Totalmente	Anote el número marcado

#### 3. Cuál de lo siguiente se aplica más a mí (escala: 1 – nunca; 5 – muy frecuentemente):

Me gusta conectar con mi ego espiritual de forma habitual	
No soy consciente de mi espiritualidad	
El flujo de energía corporal está fuera de mi consciencia	
Siempre he conectado con algo superior a mí mismo	

## 4. El ser humano es complejo y multidimensional?

No estoy de acuerdo	1	2	3	4	5	Totalmente de acuerdo	Anote el número marcado

Sume las puntuaciones para las preguntas 1 a 4. Si obtuvo puntuaciones de:

**15-20** tiene una buena comprensión de algunos aspectos de la espiritualidad y puede que no necesite hacer este módulo.

**10-14** son puntuaciones buenas y puede mejorar algo haciendo este módulo

**5- 9** probablemente ganaría mucho realizando los ejercicios de este módulo

**Lista de actividades**

4.9.1 Equilibrar la energía: Introducción al sistema energético

4.9.2 Interacciones de nuestra energía, emociones y corazón

4.9.3 Limpieza del Sistema Energético

4.9.4 Protección del Sistema Energético

4.9.5 Conexión superior, intuición, orientación, conocimiento interior

4.9.6 Formas de conseguir la paz interior

### Actividad 4.9.1 - Introducción al sistema energético: Equilibrar nuestra energía

**Finalidad:** Identificar el emplazamiento de los centros energéticos en nuestros cuerpos.



**Tiempo necesario para la actividad:** 20 minutos.



**Recursos necesarios:** Papel y lápiz, dos cojines, un péndulo, otra persona de confianza

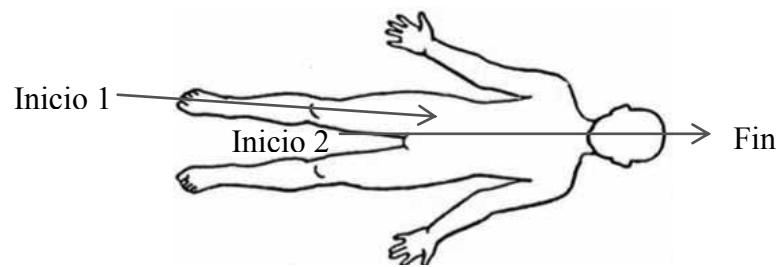


#### Ejercicio

1. En esta actividad trabajaré con otra persona para encontrar dónde están los centros energéticos en nuestro cuerpo.
2. Identificaré los recursos y la pareja como: Persona A y Persona B.
3. La persona A se tiende en el suelo, colocándose un cojín bajo la cabeza y otro debajo de las rodillas, lo desea.
4. La persona B coloca el péndulo unas 3 pulgadas o seis centímetros encima de los pies y mueve el péndulo lentamente sobre el cuerpo. Se detiene cuando el péndulo empieza a moverse, para determinar si se está moviendo: a derechas, a izquierdas, a los lados, o solamente vibra.
5. El péndulo se desplaza en la dirección indicada en el dibujo.
6. Anote la posición sobre el cuerpo en que se mueve el péndulo y la dirección.

*En el cuerpo humano hay focos de energía. Estos Centros de Energía o chakras emiten y absorben energía. El cuerpo tiene siete importantes Centros de Energía y muchos poco importantes, tales como en la palma de la mano y en la planta del pie.*

*Hay siete chakras de energía principales. Están situados en la base de la columna, bajo el plexo solar, alrededor del plexo solar, en el centro del pecho, en la garganta, en la frente, y en la corona cerebral (Ver el dibujo que sigue).*



7. Cuando haya llegado al punto final sobre la cabeza, se detendrá y tomará notas, usando la tabla que sigue, de la clase de movimientos registrados.
8. Cámbiese por la Persona B y repita el procedimiento.
9. ¿Dónde identificó que se encuentran los chakras?

**Tabla Posiciones y Movimiento de los Chakras**

Posición	Dirección de movimiento	Velocidad de movimiento



### Resumen

En esta actividad he identificado las posiciones de los centros energéticos o chakras. Y las clases de movimientos asociados con ellos.

## Actividad 4.9.2 - Equilibrar nuestra energía

**Finalidad:** Identificar un método para equilibrar los centros energéticos.



**Tiempo necesario para la actividad:** 20 minutos.



**Recursos necesarios:** Papel, lápiz, un lugar tranquilo, un péndulo y un amigo de confianza

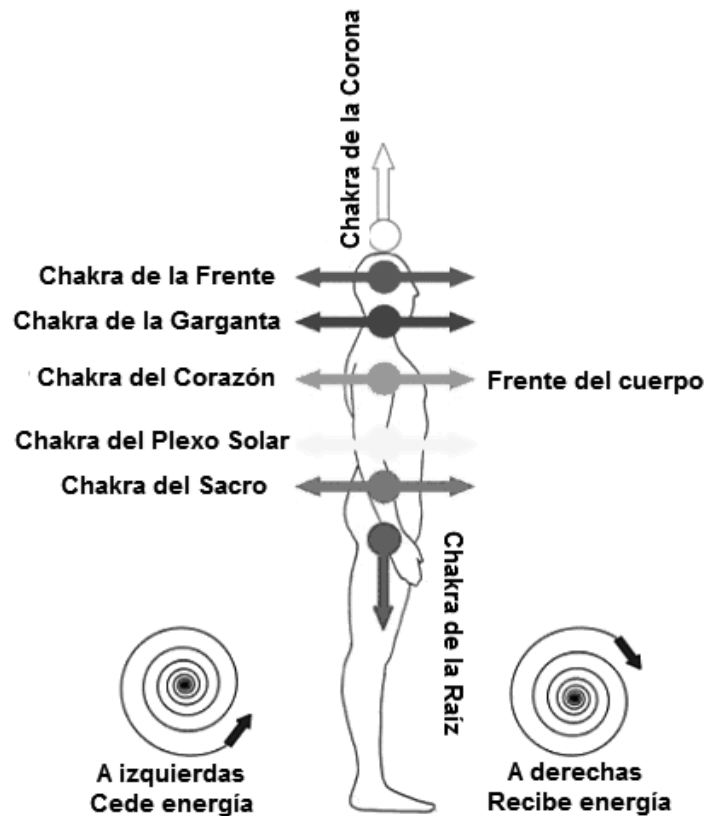


### Ejercicio

1. Cuando un chakra está en equilibrio gira o a derechas o a izquierdas. Se mueve constante y regularmente con un movimiento circular. Si el chakra zigzaguea (moviéndose hacia los lados) entonces está fuera del equilibrio. Si el péndulo no se mueve encima de un chakra, puede estar cerrado o protegido o ser poco usado.
2. El pensamiento dirige el flujo del movimiento de la energía que fluye entrando o saliendo del chakra. Por lo tanto, se puede conseguir el equilibrio enfocando conscientemente sobre el centro de energía y moviendo la energía deliberadamente en la dirección deseada.
3. Empezaré a practicar:
  - a. seleccionando los chakras del corazón o del plexo solar.
  - b. sentado o tendido
  - c. relajándome y tranquilizándome a mí mismo
  - d. imaginando el chakra elegido y detectando la forma en que se mueve
  - e. cambiando el movimiento si es demasiado rápido o demasiado lento
4. Luego le pediré a mi amigo que compruebe la forma en que gira el chakra con un péndulo
5. ¿Cómo estaba girando? ¿Cómo se sintió?
6. Ahora repetiré la actividad con mis otros chakras, y luego volveré a comprobar su movimiento con un péndulo.

*Los centros de energía reciben energía de los campos que rodean el cuerpo y emiten energía a los campos de energía en torno al cuerpo. Los campos de energía que rodean el cuerpo captan o reciben toda clase de mensajes: emocionales, mentales, físicos y energéticos. Algunos de ellos pueden ser negativos y no positivos para la mente o emociones de las personas.*

## Posiciones de los centros energéticos y sus nombres



Además, hay chakras / centros energéticos menores o poco importantes en las palmas, plantas, caderas, rodillas, codos y en algunos otros lugares.

7. Ahora tomaré notas sobre el efecto que ha tenido mi mente sobre mis centros energéticos.
8. Cuando todos mis chakras están dando vueltas / girando a una frecuencia regular con un diámetro de 9 pulgadas o 20 cm, están equilibrados



### Resumen

En esta actividad he practicado usando mi mente para cambiar el movimiento para reequilibrar mis chakras.

### Note:

Esta actividad puede necesitar un poco de práctica antes de dominar las formas de influir en el movimiento de su chakra.

### Actividad 4.9.3 - Limpieza del Sistema Energético

**Finalidad:** Identificar un método para despejar o limpiar los centros energéticos.



**Tiempo necesario para la actividad:** 10 minutos.



**Recursos necesarios:** Papel, lápiz y un lugar tranquilo.



#### Ejercicio

1. Me sentaré tranquilamente en una silla y me calmaré.
2. Imaginaré, como una ducha, un flujo de luz pasando desde la parte superior de mi cabeza y por todo alrededor de mi cuerpo bajando directamente al suelo.
3. Imaginando el proceso de visualización se despejan y limpian los campos electromagnéticos en torno a mi cuerpo, eliminando los 'accesorios' que puedan ser inútiles.
4. Esta técnica se puede usar después de encuentros / reuniones difíciles o exigentes. O donde las situaciones han sido excepcionalmente emocionales.



#### Resumen

En esta actividad he practicado una técnica para limpiar los centros energéticos.

**Note:**

En esta actividad se puede usar una luz dorada o plateada en vez de blanca.

### Actividad 4.9.4 - Protección del Sistema Energético o 'burbujeo'

**Finalidad:** Identificar una técnica para proteger mi sistema energético.



**Tiempo necesario para la actividad:** 15 minutos.



**Recursos necesarios:** Papel y lápiz



#### Ejercicio

1. Me sentaré tranquilo, cómodamente y relajado.
2. Revisaré este proceso:
  - a. Respirando suavemente en mi corazón
  - b. Imagino un centro de mi corazón que está quieto y calmado, y en paz
  - c. Ahora imagino un centro de mi corazón como una luz dorada sanadora.

- d. Gradualmente extendiendo esta luz por todo mi cuerpo, para que llene todos mis órganos, tejidos y células.  
 Todo mi pecho, todo mi abdomen, todo mi sistema esquelético, todo mi sistema muscular, todo mi sistema digestivo, todo mi sistema reproductor, todo mi sistema excretor, todo mi sistema nervioso y todo mi sistema energético.
- e. Luego extendiendo esta luz dorada desde mi corazón como una burbuja alrededor de todo mi cuerpo a 2-3 pies o un metro de distancia. Sobre mi cabeza, detrás de mi espalda, bajo mis pies y delante de mí. Para que esté totalmente rodeado por una burbuja oval de luz dorada.

*Los campos electromagnéticos en torno al cuerpo pueden captar una variedad de cosas diferentes. Algunas de estas pueden tener impactos negativos sobre un sistema propio. Por ello a veces puede ser útil proteger nuestro sistema energético.*

*En esta actividad estaré conectando con una conciencia superior. Antes de conectarse a una conciencia superior es necesario estar envuelto en la burbuja y protegido.*

3. Ahora realizaré esta actividad de burbujeo.



### Resumen

En esta actividad he practicado una técnica para protegerme a mí mismo, a mi sistema energético.

## Actividad 4.9.5 - Conexión superior, intuición, orientación, conocimiento interior

**Finalidad:** Conectar con una conciencia superior y explorar los significados asociados.



**Tiempo necesario para la actividad:** 20 minutos.



**Recursos necesarios:** Ordenador portátil / papel y lápiz



### Ejercicio

1. En esta actividad estaré enviando mi energía desde mi chakra corona, a mi **bien más grande y más alto**, al **punto más alto que existe**. La descripción del punto más alto depende de mis conocimientos o convicciones personales. Algunas personas describen esto como: el espíritu de la luz divina; el Señor del Universo; Dios; el Altísimo; el punto más alto de su propia conciencia; el centro de la Fuerza Cósmica; o el centro del Principio Organizador.



2. Revisaré el proceso primero:
  - a. Sentado cómodamente, relajado, respiro regularmente
  - b. Colocaré una burbuja de luz dorada alrededor de mí
  - c. Tomaré nota de cómo se sienten mi mente y mi cuerpo
  - d. Ahora respiro en mi corazón, elevo mi energía desde mi corazón a mi garganta, cejas, corona y luego envío mi energía lo más alto que puedo a mi bien más grande más alto.
  - e. Luego haré preguntas, tales como: ¿Cuál es para mí la mejor cosa a hacer en este momento? ¿Dónde me encuentro en mi vida? ¿Cómo puedo ser lo mejor que pueda? ¿Cuál es mi papel en la tierra en este momento? O preguntas equivalente importantes para mí.
3. Ahora realizaré este ejercicio y anotaré los resultados.
4. Seré cuidadoso y considerado con el mensaje que reciba y comprobaré su validez.

*La paz interior es una sensación calma, integridad, sosiego y satisfacción en su interior.*



### Resumen

En esta actividad he aprendido una técnica para conectar a la conciencia superior y buscar información y orientación.

## Actividad 4.9.6 - Formas de conseguir la paz interior

**Finalidad:** Identificar formas de conseguir la paz interior.



**Tiempo necesario para la actividad:** 30 minutos.



**Recursos necesarios:** Ordenador portátil / papel y lápiz



### Ejercicio

En este ejercicio practicaré varias formas de sosiego y búsqueda de la paz.

- a) Meditación del corazón: Practicaré la meditación del corazón dentro del ejercicio de burbujeo y expandiré la luz dorada sanadora desde mi corazón todo alrededor de mi cuerpo.
- b) Meditación de la respiración: Respiraré regularmente, constantemente, uniformemente dentro de mi pecho.  
Contaré cinco en mis inspiraciones, y en mis espiraciones contaré siete. Continuaré este proceso hasta que me sienta calmado y relajado.
- c) Introducción de la luz sanadora 1: Imaginaré delante de mí, a cierta distancia, un sol amarillo dorado. Desde este sol introduzco en mí mismo hermosa Energía

dorada sanadora. Con esta energía dorada sanadora lleno mi corazón y el cuerpo entero.

- d) Introducción de la luz sanadora 2: Imaginaré que desde mi cabeza, a través de mi corona, estoy conectado con el origen más alto de todas las cosas. introduzco en mí mismo hermosa Energía sanadora desde ese origen superior. Hago fluir esta energía dentro de mi cabeza, mi cuerpo, mis brazos, piernas y pies. Veo la energía fluyendo sobre y a través de mí como una cascada de luz dorada.



### **Resumen**

En esta actividad he aprendido y practicado varias formas de sosiego y encuentro de la paz.



# Capítulo 5

## SALUD, BIENESTAR E INTELIGENCIA ESPIRITUAL

---

Proporciona ejercicios sobre SALUD, BIENESTAR E INTELIGENCIA ESPIRITUAL.



Bienestar económico para las personas mayores  
Proyecto 3C  
Manual de usuario  
Aprendizaje para la cualificación, capacitación y ciudadanía

---

# CAPÍTULO 5 ¿CÓMO ACTÚO Y ESTABLEZCO OBJETIVOS?

En este capítulo aprenderá las formas de actuar y establecer objetivos en su vida.

**Finalidad:** Identificar formas efectivas de establecer objetivos y actuar.

**Tiempo necesario para completar este Capítulo:** 35 minutos

## Planes de acción personal

Un Plan de acción le proporciona una oportunidad de centrarse en las cosas que le gustaría conseguir, cambiar o hacer ahora. Le recuerda de dónde es y donde quiere estar, y puede indicar una ruta para conseguir su meta, objetivo o nueva vida.

## Capítulo 5 Autoevaluación

Use esta autoevaluación para identificar sus habilidades para actuar y establecer objetivos, y puede volver a evaluar éstas después de realizar las actividades de este capítulo.

1. Para cada uno de lo siguiente en una escala de 1-5

	1	2	3	4	5	Anote el número marcado
¿Cómo de capaz se siente para alcanzar las metas que desea?						
En su experiencia ¿alcanza las metas que se pone usted mismo?						
¿En qué medida establece metas realistas?						
¿En qué medida establece pasos intermedios para lograr la meta?						
Siempre me recompenso a mí mismo						
Consigo el apoyo que necesito para lograr las metas						

2. Para cada uno de lo siguiente en una escala de 1-5

Las razones por las que no consigo mis metas son:	1	2	3	4	5	Anote el número marcado
Me quedo sin motivación y energía						
Pospongo						
Me asusto						
Me convierto en demasiado crítico de mí mismo o de los demás						
Es demasiado difícil lograr la meta						
Las circunstancias cambian						

### Puntuaciones

Sume las puntuaciones para la pregunta 1 y reste las puntuaciones de la pregunta 2.

**20-30** significa que es muy bueno actuando.

**10-19** significa que se beneficiaría de cambiar sus patrones de pensamiento

**0-9** revise muy seriamente las formas en que examina su vida, revise las actividades del Capítulo 4

### Tipos de Plan de acción

Puede planificar una sola acción (Plan de acción A) o acciones que necesitan ser repetidas, como crear una habilidad concreta (plan de acción B).

**Plan de acción A (para una sola acción)** Usar la tabla Plan de acción A

Los aspectos esenciales de este plan de acción son:

- ¿Qué va a hacer?
- ¿Cómo lo logrará?
- ¿Cuándo lo va a hacer?
- Recursos involucrados 1: financieros, tiempo, etc.
- Recursos involucrados 2: personas - quién más necesita ayudar
- Una descripción de los resultados o metas previstos - cómo sabrá cuándo ha tenido éxito
- Una idea de la recompensa personal por lograr las metas

**Plan de acción B (para una repetición o serie de acciones )** Usar la tabla Plan de acción B

Los aspectos esenciales de un plan de acción son:

- Una actuación concreta - puede incluir formas de pensamiento, creer, sentir, ser, o hacer, o pasos dados cada día para conseguir el trabajo

- ¿Qué va a hacer?
- ¿Cuánto de esta acción hará?
- ¿Cuándo lo va a hacer y en qué momento del día?
- ¿Cuántos días de la semana va a hacerlo?
- ¿Qué seguridad tiene de que lo hará - en una escala de 1-10, en la que 1 es 'ninguna en absoluto' y 10 es 'totalmente seguro'?
- Recursos involucrados 1: financieros, tiempo, etc.
- Recursos involucrados 2: personas - quién más necesita ayudar
- Una descripción de los resultados o metas previstos - cómo sabrá cuándo ha tenido éxito
- Una idea de la recompensa personal por lograr las metas

Por lo tanto, el Plan de acción estará subdividido en fases, cada una de las cuales tiene que ser conseguible y realista para usted.

Tabla Plan de acción A (para una sola acción)

Complete la tabla para las acciones principales que le gustaría realizar:

Acciones	¿Qué va a hacer?	¿Cómo lo logrará?	¿Cuándo lo va a hacer?	Recursos involucrados 1: financieros, tiempo, etc.	Recursos involucrados 2: quién más necesita ayudar	Los resultados o metas previstos	Mi recompensa personal
1							
2							
3							
4							



**Tabla Plan de acción B (para una repetición o serie de acciones )**  
Complete la tabla para las acciones principales que le gustaría realizar:

¿Qué va a hacer? ¿Mi acción es?	¿Cuánto va a hacer?	¿Cuándo lo va a hacer y en qué momento del día?	¿Cuántos días por semana va a hacerlo?	¿Qué seguridad tiene de que lo hará? - en una escala de 1-10, en la que 1 es 'ninguna en absoluto' y 10 es 'totalmente seguro'	Recursos involucrados 1: financieros, tiempo, etc.	Recursos involucrados 2: quién más necesita ayudar	Los resultados o metas previstos	Mi recompensa personal



[www.3cproject.eu](http://www.3cproject.eu)