COMPETENCIA PERSONAL Y EMPLEO

MANUAL DEL ALUMNADO

COMPETENCIA PERSONAL Y EMPLEO

MANUAL DEL ALUMNADO

ELABORADO POR

Miguel Ángel Verdugo Alonso
Fabián Sainz Modinos
Mónica Santamaría Domínguez

Instituto Universitario de Integración en la Comunidad
Universidad de Salamanca
Facultad de Psicología
Avda. de la Merced, 109-131
37005, Salamanca

INSTITUTO UNIVERSITARIO DE INTEGRACION EN LA COMUNIDAD
INICO
VNiVERSiDAD D SALAMANCA

ÍNDICE

PRESENTACIÓN 7

INTRODUCCIÓN 9

MÓDULO 1: AUTOCONCEPTO 11

MÓDULO 2: HABILIDADES SOCIALES 17

MÓDULO 3: SOLUCIÓN DE PROBLEMAS 27

MÓDULO 4: MANTENIMIENTO DEL PUESTO DE TRABAJO 49

PARA RECORDAR: CUADERNILLO DEL/DE LA PARTICIPANTE 51

PRESENTACIÓN

La igualdad de oportunidades en el empleo representa una línea de actuación de gran relevancia en la Unión Europea. De hecho, en su Informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres 2006, se reconocen los avances conseguidos en este sentido, aunque también se exponen importantes desequilibrios, como por ejemplo:

"Las mujeres se concentran principalmente en actividades y profesiones tradicionalmente femeninas, lo cual ha reforzado la segregación en el mercado de trabajo"

En este sentido, el Proyecto ABYLA afronta de forma específica este factor de discriminación, que impide el desempeño igualitario de las distintas profesiones por hombres y mujeres.

Para superar esta barrera, es imprescindible para las mujeres y hombres que afrontáis el reto de desempeñar profesiones en las que vuestro género está subrepresentado, adquirir los recursos personales (más allá de las competencias profesionales propias de cada empleo) que os permitan solventar con éxito los estereotipos y prejuicios que esta situación puede provocar.

Este programa de entrenamiento, elaborado por miembros del INICO (Instituto Universitario de Integración en la Comunidad de la Universidad de Salamanca), permitirá aumentar las probabilidades de éxito, más allá del manejo de las competencias profesionales, en el desempeño de dichas profesiones.

Miguel Ángel Abad López
Presidente de la Agrupación de Desarrollo ABYLA

INTRODUCCIÓN

El Manual consta de dos partes bien diferenciadas para hacer posible una fácil y correcta utilización del mismo. En la **primera parte**, que consta de **cuatro módulos**, se incluyen los **contenidos**, las **actividades** y las **fichas** necesarias para desarrollar las actividades propuestas dentro de cada módulo. Los módulos hacen referencia a algunos aspectos clave de la competencia personal y el empleo:

- **Autoconcepto**
- **Habilidades sociales**
- **Solución de problemas**
- **Mantenimiento del puesto de trabajo**

La **segunda parte**, recoge un pequeño **cuadernillo del/de la participante**, que deberá ser completado de manera individual y que servirá para recordar lo más importante de cada uno de los módulos.

El **objetivo general** del Manual es la adquisición de competencias que os permitan una mejor interrelación y comunicación en vuestro puesto de trabajo.

Los **objetivos específicos** son:

- Adquirir competencias personales que faciliten la adaptación al puesto de trabajo
- Adquirir competencias para el mantenimiento del puesto de trabajo.
- Adquirir competencias específicas para el afrontamiento y superación de prejuicios por causa de género.
- Conocer los factores que faciliten el correcto desempeño y mantenimiento del empleo (independientemente del género de cada trabajador/a).
- Potenciar el conocimiento de las cualidades personales que podréis emplear en este proceso.
- Apoyar y fomentar la utilización de esquemas para la adecuada toma de decisiones.

Metodología:

Todos los contenidos, tanto los de adquisición de competencias personales como la información relacionada con las diferencias de género en el desempeño profesional, se trabajan mediante la realización de dinámicas (previa introducción teórica), que permitan no sólo conocer las habilidades y competencias propuestas, sino tener la oportunidad de ponerlas en práctica en las condiciones más similares al desempeño profesional real.

CONOCERSE A UNO MISMO O A UNA MISMA

Además de nuestra capacidad profesional, en un trabajo ponemos en juego muchas otras características personales. Ser puntual, ordenado/a, extrovertido/a, discreto/a, meticuloso/a, amable, etc., son aspectos que, en cada empleo, en cada puesto de trabajo, van a ser valorados de diferente manera. Como en otros aspectos de este taller, la imagen previa que de nosotros/as tengan las personas que vayan a emplearnos es de gran importancia a la hora de conseguir un empleo. Y una vez lo hemos obtenido, es de gran importancia conocer nuestras capacidades y puntos fuertes (también, cómo no, nuestros aspectos a mejorar), para poder sacar partido de ellos.
La experiencia dice además, que a las personas, sin distinción de edad, sexo o condición, nos resulta más fácil cambiar los aspectos que queremos si lo hacemos basándonos en los aspectos más positivos de nuestra forma de ser.
A continuación se proponen algunas actividades que permitan saber más acerca de nosotros/as mismos/as, qué podemos aportar en nuestros trabajos, **cuál es nuestro valor**.
Este aspecto es especialmente importante, si vamos a ejercer una profesión que habitualmente es desempeñada por personas del otro sexo, pues aunque las cosas han cambiado mucho, aún es frecuente encontrar prejuicios sobre la capacidad de uno u otro sexo para determinadas funciones o empleos.

1. ACTIVIDAD: PRESENTACIÓN

Escribe tu nombre y apellidos en un folio y dóblalo de forma que las demás personas puedan verlo.
A continuación, cada persona se presentará al grupo, diciendo su nombre, el empleo al que pretende acceder y dando alguna otra información que estime oportuna.

2. ACTIVIDAD: INICIALES DE CUALIDADES

OBJETIVOS:
Empezar el taller pensando en positivo, sobre nosotros/as mismos/as y sobre las demás personas participantes.

CONSIGNA:
Cada persona participante dice su nombre y apellido, y después dos adjetivos positivos que la definan y tengan sus mismas iniciales. Por ejemplo, María González, minuciosa y generosa.

3. ACTIVIDAD: CUALIDADES Y DESEMPEÑO EN EL TRABAJO

OBJETIVOS:
Reflexionar sobre la importancia de tener claras las cualidades y aspectos más positivos a la hora de desempeñar un trabajo.

CONSIGNA:
Cada persona participante realiza un comentario sobre la importancia del autoconcepto para el desempeño profesional.

- ¿Para qué me sirve conocer mis cualidades positivas? ¿Para qué me sirve conocer mis limitaciones y defectos?

4. ACTIVIDAD: SILUETAS

OBJETIVOS:
Identificar las cualidades positivas y los hechos en los que estas cualidades se reflejan.

CONSIGNA:
Identifica cualidades positivas que encuentres en ti mismo/a y busca los hechos en que se ven los resultados de esas cualidades.

módulo 1:
AUTOCONCEPTO

DESARROLLO:
En parejas, dibujad una silueta en papel continuo. Cada silueta se realiza con la mitad del contorno de cada uno/a, podéis elegir la postura que prefiráis.

En la **parte interior** de la silueta escribe dos cosas:

- en la **mitad inferior**, tus **cualidades positivas**;
- en la **mitad superior**, los **éxitos** que esas cualidades te han permitido obtener.

Fuera del contorno de la silueta, escribe:

- en la **mitad inferior**, los **aspectos que esperas mejorar**;
- en la **mitad superior**, las **cosas que podrás obtener** al mejorar esos aspectos.

EVALUACIÓN: Comenta con el grupo qué sensación produce ver así reflejadas tus cualidades y logros, y las dificultades para identificarlas (en ocasiones buscamos logros demasiado grandes, o necesitamos que una cualidad sea muy remarcada para aceptarla como tal).

5. ACTIVIDAD: LA "VOZ EN OFF"

OBJETIVO:
Conocer qué afirmaciones nos ayudan a sentirnos bien con nosotros/as mismos/as.

CONSIGNA:
Todo lo que digamos nos ayudará a mantener nuestro autoconcepto positivo. **Serán útiles**, las afirmaciones **que no atribuyan los fracasos a cualidades internas o que no se pueden cambiar**, ni los **éxitos a causas externas o al azar**. Esto no quiere decir que este tipo de situaciones no ocurra, simplemente se trata de tendencias en la forma de atribuir las causas de lo que nos sucede, de modo que cada persona pueda preservar una imagen positiva de sí mismo/a, teniendo en cuenta cuál es la situación. No se trata de inventarnos otra realidad que nos convenga, se

trata de **interpretar los hechos de una forma útil**. Las ideas que se propongan deben servirnos para afrontar situaciones similares con más posibilidades de éxito.

DESARROLLO:
En parejas, una de las personas será el/la protagonista de la historia, y la otra será su "voz en off". El/la protagonista escribirá en una ficha situaciones por las que ella/él pasa y luego las leerá en voz alta. El/la compañero/a que hace la "voz en off" debe idear los pensamientos que le ayuden a mantener un buen concepto de sí mismo/a, según los criterios expuestos anteriormente. **Piensa cómo te sentirías después de tener esos pensamientos**. **Comenta con el resto del grupo** las características que tienen las ideas que nos permiten mantener un autoconcepto positivo.

6. ACTIVIDAD: INFLUENCIA DE LAS DEMÁS PERSONAS

Puntúa en una escala de **1 a 10** (1, nada – 10, todo) **cuánto te influyen las demás personas** en cada una de las siguientes situaciones:

- **En tu forma de vestir**
- **En la gente que eliges como amigos y amigas**
- **En la pareja con la que sales**
- **En la compra de algo importante para ti (moto, coche, vivienda, etc.)**
- **En la opinión que tengas sobre alguien**
- **En la decisión de ir a un sitio o a otro**
- **En la opinión sobre una película, una canción, un equipo de fútbol**
- **En las decisiones importantes de tu vida (abandonar un puesto de trabajo, cambiarte de ciudad, etc.)**

Piensa en alguna decisión que hayas tomado de la cual te arrepientas, algo lo bastante significativo como para haber afectado a tu autoestima. Luego, pregúntate, ¿Según las opiniones de quién estoy juzgando? ¿Las mías o las de otro/a? Si esas opiniones no son las mías, ¿qué creo en realidad sobre eso?

módulo 1:
AUTOCONCEPTO

7. ACTIVIDAD: PERDER Y RECUPERAR

Continuamente nos enfrentamos a cosas o sucesos que afectan de manera diferente a nuestra autoestima. Unos hechos pueden hacernos daño, influyendo negativamente en la imagen que tenemos de nosotros/as mismos/as. Sin embargo, otros hechos pueden hacernos sentir muy bien con nosotros mismos y nosotras mismas:

1. Coge una hoja. Esa hoja representa tu autoestima. Ahora escucharás una lista de sucesos que pueden ocurrirte durante el día y que a cada uno/a le pueden afectar de manera diferente.
2. Cada vez que escuches una frase, arranca un pedazo de la hoja y que el tamaño del pedazo que quites signifique más o menos la proporción de tu autoestima que este suceso quitaría, es decir, si ese hecho te afecta mucho o no (por supuesto, si no te afecta en nada no es necesario arrancar nada).

Las situaciones que vas a escuchar ahora te harán, probablemente, recuperar la autoestima, de la misma manera en que te la quitaron. Haz lo mismo pero ahora recuperando esos trozos de papel que representan tu autoestima.
Comenta la actividad con el resto del grupo.

8. ACTIVIDAD: MI PRESENTE Y MI FUTURO

OBJETIVO:
Explicitar las expectativas y objetivos para tu futuro profesional y personal.
Escribe en la parte superior de una hoja **"Este soy yo" o "Esta soy yo"** por un lado y por el otro lado **"Este es mi futuro"**.
Con fotografías, palabras (o tus propios dibujos) y frases de revistas que simbolicen cosas de ti mismo/a y de tu futuro, vas a completar esta hoja en blanco. Por el lado que dice "Esta/e soy yo", puedes incluir rasgos físicos y partes del cuerpo, ropa, pasatiempos o logros, rasgos de personalidad, etc. Puedes

hacerlo en forma de collage. En el otro lado que dice "Este es mi futuro" pega todo aquello que se relacione con viajes, posesiones personales (por ejemplo: ropa, coches, casas), niños, trabajo o cualquier otro aspecto de la vida futura.
Comenta la actividad con el resto del grupo.

9. ACTIVIDAD: ANUNCIO

OBJETIVOS:
Identificar cualidades positivas, los hechos en los que estas cualidades se reflejan e identificar si existen cualidades que debería cambiar.

CONSIGNA:
Para conseguir el trabajo que deseas, qué mejor que hacer un anuncio, sobre ti mismo/a.

DESARROLLO:
Realiza un anuncio sobre ti misma/o. Que quede claro por qué es una buena decisión contratarte.
Comenta con las demás personas participantes cada uno de los anuncios.

EVALUACIÓN:
Qué sensación produce ver así reflejadas tus cualidades y qué dificultades has tenido para identificarlas. Cómo se perciben los aspectos en que se desea mejorar y para qué sirve conocerlos.

Uno de los factores clave para el correcto desempeño de una profesión es el manejo adecuado de las habilidades sociales.
En caso de que debas afrontar en algún momento situaciones derivadas de desempeñar un trabajo que se haya considerado típico del otro género (prejuicios, rechazo, etc.), es de especial importancia manejar las habilidades que nos permitan afrontar dichas situaciones con la mayor eficacia posible.

En relación a las habilidades sociales es muy importante recordar que:

1. **Se aprenden.**
2. Se ponen en práctica en **contextos interpersonales.**
3. **Influyen y dependen** de la conducta **de los/as demás.**
4. Incluyen **componentes observables, verbales** (preguntas, autoafirmaciones, alabanzas, peticiones) **y no verbales** (mirada, gestos, sonrisa, orientación, expresión facial, expresión corporal, distancia-proximidad), y otros **componentes no observables**, cognitivos y emocionales (conocimiento social, capacidad de ponerse en el lugar de otras personas, capacidad de solucionar problemas sociales, creencias personales, expectativas, planes y sistemas de autorregulación) y fisiológicos (tasa cardiaca, respiración, presión sanguínea, etc.).
5. **Aumentan el refuerzo social y la satisfacción mutua.** Disponer y manifestar un repertorio adecuado de habilidades sociales hace que la persona obtenga más refuerzo de su ambiente y permite también que la interacción proporcione satisfacción a quienes forman parte de ésta.
6. Las habilidades sociales son específicas, **dependen del contexto, de la situación.**
7. Responden siempre a metas y motivaciones. **Se ponen en práctica para algo, siempre.**

Al poner en práctica las habilidades sociales, hay una serie de destrezas o habilidades básicas que utilizamos y que pueden facilitar o dificultar nuestras interacciones:

- **Percepción de otras personas**, sus motivaciones, necesidades y deseos.
- **Ponerse en lugar de la otra persona**, reconocer los sentimientos de la otra persona, comprender lo que la otra persona está pensando o sintiendo.
- **Acompañamiento no verbal del discurso**, utilizando durante la interacción conductas verbales y no verbales apropiadas.
- **Refuerzo**, la habilidad para reforzar el comportamiento social de la otra persona mediante la sonrisa o el movimiento de la cabeza, por ejemplo.
- **Autopresentación**, que permita dar a la otra persona información sobre uno/a mismo/a.
- **Situaciones y sus reglas**, comprender el significado completo de un conjunto dado de reglas que estructuran el encuentro concreto.
- **Secuencias de interacciones**, habilidad para organizar en el tiempo las conductas, verbales y no verbales.

Es posible distinguir cuatro **mecanismos de aprendizaje principales:** Por experiencia, por modelado, por instrucción directa y por feedback de otras personas.

Se exponen a continuación las técnicas que se emplearán en este curso:

ROLE PLAY

El role play es muy útil para el entrenamiento de las habilidades sociales, pues combina componentes de gran utilidad para la adquisición e incorporación a las interacciones de la vida real.
Permite trabajar los aspectos cognitivos (reflexionar, poner en común y elaborar criterios) en condiciones similares a las de práctica real.
Permite también la práctica de dichas habilidades, pues como se ha comentado las habilidades sociales incluyen componentes observables y no observables, conductuales, cognitivos y emocionales, y su adquisición tiene cierta complejidad. Es posible así, integrar los diferentes componentes antes de ponerlos en práctica en situaciones diferentes a la de aprendizaje.
Y permite también la práctica en condiciones favorables al aprendizaje, pues no se afronta el riesgo como ocurre en la práctica real, y permite afianzar los logros y avances conseguidos, lo que hace más fácil incorporar lo aprendido a las interacciones reales.
En un role play, se representan cortas escenas que simulan las situaciones de la vida real. Se describe brevemente la situación-problema real y a las personas reales que están implicadas con ella (mejor si es con su nombre real). Si las otras personas están disponibles es mucho mejor para resolver el problema. Se reproduce el papel lo mejor posible.

Pasos del role play:

- **Descripción** de la situación.
- **Identificación de un objetivo** adecuado para la respuesta a esa situación.
- **Sugerencia de respuestas alternativas** por otras personas miembros del grupo.
- Demostración de una de estas respuestas **(modelado)**.
- **Selección** de una de estas respuestas.
- **Práctica encubierta.**
- **Ensayo de la respuesta** competente.
- **Evaluación** de la efectividad de la respuesta.
- **Sugerencias** de otros/as participantes.
- **Reensayo de la misma y nueva evaluación.**

MODELADO

Permite la observación de ese modo de actuación. El modelado permite ofrecer un modelo de los componentes tanto verbales como no verbales, de forma integrada. Puede ser el/la dinamizador/a o algún/a participante.

INSTRUCCIONES

Dan información sobre la ejecución de la conducta y el criterio. Podemos hablar de retroalimentación y reforzamiento.

a. Retroalimentación: información específica, esencial para el desarrollo y mejora de una habilidad. Sigue unas **premisas básicas**:

- **Especificadas por adelantado**, pueden observarse mejor los **aspectos concretos** de la retroalimentación.
- Se concentra en la **conducta** y no en la persona.
- Es **detallada y específica**.
- **No** debe darse retroalimentación de **más de 3 conductas**.
- Se da **directamente a la persona**.

Se centra en lo positivo con sugerencias para la mejora y el cambio.

b. Reforzamiento: es un componente motivacional, es importante aprender a autorrecompensarse por las cosas bien hechas.

CLASIFICACIÓN DE HABILIDADES SOCIALES

Existen diversas clasificaciones de las habilidades sociales. Para afrontar las situaciones anteriormente comentadas, es útil la siguiente:

- PEDIR AYUDA
- DISCULPARSE
- ENFRENTARSE AL ENFADO DE OTRA PERSONA
- PEDIR PERMISO
- NEGOCIAR
- DEFENDER LOS DERECHOS PROPIOS
- RESPONDER A LAS BROMAS
- FORMULAR UNA QUEJA
- RESPONDER A UNA QUEJA
- ENFRENTARSE A MENSAJES CONTRADICTORIOS
- RESPONDER A UNA ACUSACIÓN

módulo 2:
HABILIDADES SOCIALES

FICHA 1

HABILIDAD:	
POR QUÉ:	
OBJETIVO:	
CÓMO:	
MODELADO:	
COMENTARIOS:	
PRÁCTICA ENCUBIERTA:	
ENSAYO DE CONDUCTA (1)	
FEEDBACK:	
ENSAYO DE CONDUCTA (2)	
EVALUACIÓN FINAL:	

FICHA 2

HABILIDAD:	
POR QUÉ:	
OBJETIVO:	
CÓMO:	
MODELADO:	
COMENTARIOS:	
PRÁCTICA ENCUBIERTA:	
ENSAYO DE CONDUCTA (1)	
FEEDBACK:	
ENSAYO DE CONDUCTA (2)	
EVALUACIÓN FINAL:	

módulo 2:
HABILIDADES SOCIALES

FICHA 3

HABILIDAD:	
POR QUÉ:	
OBJETIVO:	
CÓMO:	
MODELADO:	
COMENTARIOS:	
PRÁCTICA ENCUBIERTA:	
ENSAYO DE CONDUCTA (1)	
FEEDBACK:	
ENSAYO DE CONDUCTA (2)	
EVALUACIÓN FINAL:	

FICHA 4

HABILIDAD:	
POR QUÉ:	
OBJETIVO:	
CÓMO:	
MODELADO:	
COMENTARIOS:	
PRÁCTICA ENCUBIERTA:	
ENSAYO DE CONDUCTA (1)	
FEEDBACK:	
ENSAYO DE CONDUCTA (2)	
EVALUACIÓN FINAL:	

módulo 2:
HABILIDADES SOCIALES

FICHA 5

HABILIDAD:	
POR QUÉ:	
OBJETIVO:	
CÓMO:	
MODELADO:	
COMENTARIOS:	
PRÁCTICA ENCUBIERTA:	
ENSAYO DE CONDUCTA (1)	
FEEDBACK:	
ENSAYO DE CONDUCTA (2)	
EVALUACIÓN FINAL:	

FICHA 6

HABILIDAD:	
POR QUÉ:	
OBJETIVO:	
CÓMO:	
MODELADO:	
COMENTARIOS:	
PRÁCTICA ENCUBIERTA:	
ENSAYO DE CONDUCTA (1)	
FEEDBACK:	
ENSAYO DE CONDUCTA (2)	
EVALUACIÓN FINAL:	

POR QUÉ TRABAJAR SOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Todo el mundo se enfrenta, a lo largo de su vida, a multitud de problemas, más o menos complejos y de solución más o menos difícil. Si tenemos los recursos adecuados, podemos hacer que los problemas dejen de ser una fuente de estrés y tensión para convertirse en algo que podemos afrontar y normalmente, resolver. Es posible que decidamos entonces afrontar problemas que antes evitábamos y pongamos en marcha soluciones que resulten positivas no sólo para nosotros/as mismos/as, sino también para las demás personas.

No necesariamente vamos a encontrar grandes problemas en nuestra incorporación al puesto de trabajo. Pero en cualquier caso, es importante, tener los recursos disponibles por si ocurre. A diario realizamos muchas actividades mentales, de las que muchas veces no nos damos ni cuenta. Uno de estos casos es la solución de problemas. A lo largo del día resolvemos multitud de problemas, tomamos muchas decisiones. La mayoría de las veces ni siquiera nos damos cuenta y muchas otras no realizamos un proceso como el que se detalla a continuación. Pero no es algo extraño, si se trata de resolver una situación compleja, que demos de manera más o menos consciente, los siguientes pasos:

1. **Reconocer** el problema.
2. **Reconocer** los **sentimientos asociados** al problema.
3. **Identificar** el problema.
4. Pensar **alternativas.**
5. **Prever las consecuencias** de las alternativas y **elegir una**.
6. **Establecer y llevar a cabo el plan.**
7. **Evaluar.**
8. **Generalizar.**

PASO 1: RECONOCER EL PROBLEMA

Los problemas están ahí, se nos presentan a diario, pero no siempre los reconocemos.

OBJETIVOS:
Conocer los problemas a los que nos hemos enfrentado o nos enfrentamos.
Desarrollar criterios para saber cuándo tenemos un problema.

POR QUÉ:
Aunque puede parecer muy sencillo, no siempre somos conscientes de cuándo tenemos un problema, debemos asegurarnos de que esto ocurra.

ASPECTOS A TENER EN CUENTA:
Es especialmente útil trabajar situaciones relacionadas con las diferencias de género en el ámbito laboral, por varias razones:

- Se trabaja y reflexiona sobre argumentos relacionados con el género y el empleo.
- Se anticipan las situaciones que hipotéticamente pueden tener lugar al desempeñar un trabajo en un entorno laboral no acostumbrado a la presencia de hombres o mujeres.
- Ayuda a separar los aspectos personales de los prejuicios y concepciones a priori que puedan existir. Es decir, ayudan a separar, cuando ocurran, los prejuicios sobre género y trabajo de las consideraciones sobre su propia persona.

ACTIVIDAD: LISTA DE PROBLEMAS (FICHA 1)

Lista de problemas:
Que se hayan presentado en el **pasado**, que tengáis en el **presente** y que pienses que puedas tener en el **futuro**. Recuerda, nos centraremos, sin ser estrictos, en los problemas relacionados con el género y el empleo.

módulo 3:
SOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Pasado
En la primera columna, se escribirán la **lista de problemas**. Después, escribe en la **segunda columna, las claves que te han ayudado a darte cuenta** de que tenías ese problema.

Presente
En esta lista completa tres columnas, contestando en la tercera las **soluciones que propones al problema**. Esta lista servirá para que puedas aplicar el proceso de solución de problemas a uno que te afecte personalmente, lo que puede resultar muy motivante de cara al aprendizaje del proceso.

Futuro
En este apartado contesta sólo a las dos primeras columnas y de aquí obtendremos al menos un problema que puedas afrontar una vez aprendido el proceso, para realizar un seguimiento y, en su caso, insistir en los pasos que hayan quedado poco claros o presenten dificultad.

PASO 2: RECONOCER LOS SENTIMIENTOS ASOCIADOS AL PROBLEMA

Tenemos un problema, eso lo tenemos claro. Pero nos interesa, además, tener claro qué produce ese problema en nosotros y nosotras.

OBJETIVOS:
Reconocer los sentimientos que una situación nos produce.
Conocer los **diferentes sentimientos** que una **misma situación** puede producir en **diferentes personas**, o en **diferentes momentos a la misma persona**.

POR QUÉ:
Reconocer los sentimientos que nos produce un problema, nos ayuda además de a darnos cuenta de que algo no va bien, a saber qué solución queremos conseguir. Nos da un criterio para evaluar las posibles soluciones. En resumen, nos ayuda a saber qué queremos.
Respecto a los sentimientos de las demás personas, conocerlos

nos da una información básica a tener en cuenta al buscar la solución de un problema. Buscar soluciones pensando únicamente en uno/a mismo/a rara vez nos lleva a una solución satisfactoria, bien porque las demás personas no nos permitirán llevarla a cabo, o porque de hacerlo, nos creará nuevos problemas con las personas implicadas.

ASPECTOS A TENER EN CUENTA:
En este punto, más que en ningún otro, es de gran importancia recordar que en muchas ocasiones **no hay sentimientos buenos o malos**. Dos personas pueden tener sentimientos muy diferentes ante situaciones similares, pues tienen historias y experiencias distintas que determinan sus reacciones. Entender esto es **imprescindible para situarse en el lugar de la otra persona**.

ACTIVIDAD: SITUACIONES Y SENTIMIENTOS (FICHA 2)

Situaciones y **sentimientos**. Se proponen una serie de situaciones, asocia los sentimientos que tales situaciones crees que te producirían.
Para comprobar las diferencias individuales tanto de los sentimientos producidos por las situaciones, como qué situaciones distintas pueden producir sentimientos similares, cada uno/a leerá en voz alta sus respuestas a las situaciones planteadas.

PASO 3: IDENTIFICAR EL PROBLEMA

La forma en que definamos el problema que nos causa malestar nos puede poner de alguna manera, en el camino de su solución.

OBJETIVOS:
Aprender a realizar una **identificación realista** de los problemas. Definir los problemas de forma que la propia definición implique que es **resoluble**.

POR QUÉ:
La definición de un problema tiene, en muchas ocasiones, una información implícita sobre qué podemos hacer para solucionarlo. Las definiciones que sitúan la solución del problema en uno/a mismo/a crearán en la persona la sensación de que puede resolverlo. Si el problema se sitúa, por el contrario, en causas que son ajenas a la persona, será mucho más difícil que encuentre soluciones en las que ella pueda intervenir. La persona que se plantea problemas resolubles estará más motivada a intentarlo y tendrá más datos que orienten la solución.

ACTIVIDAD: PROBLEMAS RESOLUBLES E IRRESOLUBLES

• **Problemas resolubles, problemas irresolubles:** En esta actividad se van a probar dos perspectivas a la hora de definir un problema y se van a analizar las consecuencias de una y otra. Estas dos perspectivas son:
  • **Plantearlos de forma que resulten resolubles** (buscamos las causas en las que podemos intervenir, definimos el problema en forma de meta, relacionamos el problema con los recursos disponibles, etc.). **(FICHA 3)**
  • **Plantearlos de forma que resulten irresolubles** (buscamos las causas ajenas a nosotros/as, definimos el problema basándonos en los obstáculos, no buscamos metas para resolverlo, etc.). **(FICHA 4)**

Prueba, con un caso concreto, las dos formas de definirlo. Define otro problema por grupos, según estas dos perspectivas. Una vez expuestas las definiciones de cada grupo al resto de los grupos, comprobaremos que sabemos diferenciar la forma de identificar el problema y comentaremos qué nos parece más útil y por qué y qué ventajas o inconvenientes tiene cada perspectiva.

PASO 4: CREAR SOLUCIONES

Ya sabemos cómo están las cosas y cómo queremos que estén. Pero, ¿qué podemos hacer para lograrlo?

OBJETIVOS:
Elaborar alternativas de forma creativa.
Aprender a utilizar el método de **"lluvia de ideas"** (brainstorming).

POR QUÉ:
La elaboración de **alternativas** de solución es un paso básico en la solución de un problema. De la cantidad y variedad de alternativas que consigamos crear dependen las posibilidades de que la solución elegida sea más eficaz y satisfactoria. Cuantas más alternativas tengamos, más cerca estaremos de agotar todas las posibilidades de solución. Es fundamental recurrir a la creatividad, pues los métodos ya utilizados (en el caso de que hayan utilizado alguno de forma consciente) es probable que hayan llevado a experiencias de fracaso. Si no es así, este método afirmará en todo caso la sensación de capacidad para solucionar problemas, factor básico para que los afronten de manera activa.

ASPECTOS A TENER EN CUENTA:
Hay tres principios que guían el desarrollo de crear soluciones: principio de dilación del juicio, principio de cantidad y principio de variedad.

- **Principio de dilación del juicio:** se generan mejores soluciones cuando se pospone el juicio o evaluación crítica de las soluciones hasta la toma de decisiones. **La imaginación y el juicio son importantes** para la resolución efectiva de conflictos **pero tienden a oponerse cuando intentas usarlas al mismo tiempo**. Deja tu imaginación "suelta" e intenta producir una abundancia de ideas originales sin evaluar la viabilidad o utilidad. Mientras más opuestas sean las ideas, mejor. No te preocupes por perder el tiempo pensando en ideas "estúpidas" o "ridículas". Una idea "ridícula" puede adecuarse o modificarse para elaborar una buena solución realista, que no hubiera sido descubierta de otro modo.

- **Principio de cantidad:** Cuantas más soluciones alternativas se produzcan, mejores soluciones se obtendrán. Para aplicar este principio hay que **pensar en tantas soluciones alternativas como se pueda** sin limitar la búsqueda a soluciones convencionales, soluciones ordinarias o soluciones que hayan funcionado bien en el pasado (si éstas funcionaran, es posible que el problema ni se hubiera planteado). No abandones la búsqueda demasiado rápido. **Si te "bloqueas"** y no puedes pensar en más ideas, tómate un descanso (si el conflicto no requiere una solución inmediata) y **vuelve más tarde sobre la tarea**.

- **Principio de variedad:** Mientras más amplia o variada sea la gama de soluciones alternativas elaboradas, se dispondrá de mejores. Al elaborar soluciones alternativas más específicas puedes desarrollar una "muestra" para producir ideas que reflejen sólo una idea o enfoque general para el problema. Esto puede suceder incluso cuando se aplican los dos principios anteriores. Para salir de este encasillamiento, analiza tu lista de soluciones y agrúpalas por estrategias. Si alguna de las estrategias muestra escasas soluciones alternativas, intenta pensar en soluciones alternativas más específicas para cada estrategia particular. Después intenta pensar en estrategias nuevas que no estén representadas por ninguna de las soluciones disponibles y elabora soluciones específicas adicionales para dichas estrategias.

ACTIVIDAD: LLUVIA DE IDEAS (FICHA 5)

Brainstorming.
Se trata de elaborar el mayor número posible de ideas sobre algún problema concreto (elegir alguno que sea común a varias personas resultará más motivante). Para esto se formarán dos grupos. Uno de ellos lo hará como quiera, en un plazo determinado de tiempo. El otro grupo, en ese mismo tiempo, utilizará el método de brainstorming.

PASO 5: PREVER LAS CONSECUENCIAS Y ELEGIR UNA SOLUCIÓN

Tenemos, a estas alturas del proceso, muchas alternativas para solucionar el problema. Cuál elijamos dependerá de qué consecuencias pueda tener.

OBJETIVOS:
Incorporar la **previsión de consecuencias** al proceso de resolución de problemas.
Obtener **criterios para la valoración de las consecuencias**.

POR QUÉ:
Debemos evitar darnos cuenta de cuáles son las consecuencias de nuestras acciones cuando ya se nos vienen encima. Incorporar este paso al proceso de resolución de problemas, porque los resultados de no hacerlo son fáciles de imaginar.
Una vez que nos planteamos hacer la previsión de consecuencias, necesitamos criterios (a corto o largo plazo, de la propia persona o interpersonales) para contar con un sistema y poder conocer todas las consecuencias de una acción. Evitamos así prever sólo las consecuencias inmediatas y personales, hecho frecuente.
Este paso en el proceso supone, por así decirlo, una "vuelta a la realidad", debemos ceñirnos a las posibilidades reales de que se den las consecuencias previstas.

ACTIVIDAD: CONSECUENCIAS Y SOLUCIÓN

• **Previsión de consecuencias**. Realiza una previsión de las consecuencias utilizando las alternativas elaboradas en el paso anterior. Después se realizará un role-play para confrontar las previsiones con los resultados de éste. El resto del grupo comenta los aspectos a tener en cuenta al realizar la previsión.
Por último, realiza otra previsión de consecuencias de otra serie de alternativas utilizando estos criterios. **(FICHA 6)**

PASO 6: ESTABLECER Y LLEVAR A CABO EL PLAN

Ahora sabemos cuál es el problema (qué queremos conseguir). Sabemos también qué podemos hacer y qué consecuencias tendría cada una de las posibles soluciones. Para llevar a cabo la solución elegida hace falta un plan.

OBJETIVO:
Aprender a **desarrollar un plan de acción**.

POR QUÉ:
Una solución a un problema lo será si se lleva a cabo de forma adecuada. Si, a pesar de realizar correctamente todos los pasos anteriores, no tenemos éxito en la puesta en práctica, podemos terminar optando por soluciones más simples pero menos satisfactorias.
Tener un plan de acción nos permite tener objetivos intermedios, cuya consecución nos va dando información sobre si estamos en el camino adecuado, evitando que nos desborde el problema.
Tener criterios para controlar la puesta en práctica de la solución elegida aumenta la probabilidad de que nos ajustemos a lo planeado.
Se trata de resolver el conflicto intentando maximizar el bienestar emocional y personal, y minimizando el tiempo y esfuerzo empleados. Aunque ya se ha valorado en la elección de alternativa, tener presente este criterio en la elaboración del plan nos guiará para realizar un plan lo más eficaz posible.

ACTIVIDAD: PLAN DE ACCIÓN

Elaborar un plan de acción. Elabora un plan para resolver tu problema, teniendo en cuenta los distintos tipos de plan que pueden hacerse: simple o complejo (combinación de soluciones o plan contingencial).

- **Plan simple:** el curso de acción es simple (una secuencia de las conductas a llevar a cabo), puede ser suficiente cuando existe una solución que se espera que dé resultados altamente satisfactorios.
- **Planes complejos:** puede tratarse de una **combinación de soluciones** o de un **plan contingencial**.
  - **Combinación de soluciones:** se escoge una combinación de soluciones que se aplica de forma concurrente. Es decir, que para resolver un problema hay que realizar varias acciones.
  - **Plan contingencial:** se selecciona una combinación de soluciones, dependiendo de los resultados que vayamos consiguiendo: se aplica la solución A; si no funciona, aplicas la solución B; etc. Otro tipo de contingencia consiste en llevar a cabo una acción A y dependiendo del resultado, se aplica B ó C.

Cuando tengas el plan de soluciones preparado, detalla cómo, cuándo y dónde lo realizarás.

PASO 7: EVALUAR EL PROCESO

Una vez que hemos llevado el proceso a cabo, nos interesa **saber qué hemos hecho bien y qué debemos mejorar**, puesto que un resultado satisfactorio no significa que se haya hecho todo bien, y al contrario, que no hayamos conseguido el resultado que esperábamos no significa que se haya hecho todo mal. Para saber con qué nos quedamos y con qué no debemos evaluar cada paso del proceso.

módulo 3:
SOLUCIÓN DE PROBLEMAS

OBJETIVOS:
Aprender a evaluar cada paso del proceso.
Aprender a evaluar la **puesta en práctica**.

POR QUÉ:
En la resolución de un problema, por suerte o por desgracia, no intervenimos solamente nosotros o nosotras. Que sigamos el proceso de resolución de problemas de forma correcta e incluso sigamos el plan también de forma correcta, no asegura que consigamos nuestro objetivo. Necesitamos saber con cierta precisión qué es lo que hemos hecho bien, para mantenerlo la próxima vez, y qué es lo que debemos mejorar, aunque al final nos hayan salido las cosas bien.
De otro modo, la evaluación no nos permitirá apreciar los logros intermedios y progresos. La evaluación es de una **importancia enorme para la generalización** de esta habilidad (además, por supuesto, de su manejo correcto). Este proceso no garantiza la solución de todos los problemas, pero nos hace más efectivos en su resolución.

ACTIVIDAD: EVALUACIÓN

Evaluación de la solución de un problema: Repasa todos los pasos del proceso, para comprobar que los has realizado todos y que lo has hecho de forma correcta. El siguiente esquema resume los puntos de interés en cada paso:

- **Reconocer el problema:**
  - Identificar las claves para reconocerlo.
- **Reconocer sentimientos asociados al problema:**
  - Reconocer los sentimientos propios.
  - Comprender los sentimientos de otras personas implicadas.
- **Identificar el problema:**
  - En forma de meta.
  - De forma que resulte resoluble.
- **Pensar alternativas:**
  - Respetar principios de cantidad, variedad y dilación del juicio.

- Combinar alternativas.

- **Prever las consecuencias de las alternativas y elegir una:**
  - Para uno/a mismo/a y para los/as demás.
  - A corto y a largo plazo.
  - Maximizar el beneficio y minimizar el coste.
- **Establecer y llevar a cabo el plan:**
  - Previsión de obstáculos.
  - Utilización del esquema adecuado (previsión de distintas opciones).

Puesta en práctica: evalúa si has seguido los pasos del plan. Evalúa, si ha salido mal, qué es lo que quizás has hecho mal y qué no estaba previsto.

- **Resultado de la solución aplicada:** nos guiaremos por el criterio de **maximización del beneficio** y **minimización del coste**. Se valora el **grado de satisfacción** que la solución del problema ha producido en nosotros y en nosotras y en las otras personas implicadas, y el esfuerzo que ha supuesto, también para uno mismo y una misma y para las otras personas implicadas.

ACTIVIDAD: RESOLUCION RÁPIDA DE PROBLEMAS (FICHA 8)

FICHA 1: problemas

PASADO	CLAVES	SOLUCIONES
PRESENTE		
FUTURO		

FICHA 2: situaciones y sentimientos

Nombre:

Si me ocurre que...	siento...
...un compañero/a lleva un buen rato haciendo comentarios sexistas	
...no consigo hacer un trabajo que me encargan	
...me felicitan por el trabajo que acabo de hacer	
...me rechazan para un empleo por mi género	
...me acusan de algo que no he hecho	
...me ofrecen trabajo para dos meses renovando unas oficinas	
...me cogen para un trabajo rechazando a otra persona por su género	
...se produce el despido de un/a compañero/a de forma repentina	
...mi contrato termina en una semana	

módulo 3:
SOLUCIÓN DE PROBLEMAS

FICHA 3: problemas resolubles

EL PROBLEMA

PODEMOS ACTUAR EN:

RECURSOS DISPONIBLES:

METAS:

EL PROBLEMA

FICHA 4: problemas irresolubles

EL PROBLEMA

CAUSAS AJENAS A NOSOTROS/AS:

OBSTÁCULOS:

MOLESTIAS QUE NOS CAUSA:

EL PROBLEMA

FICHA 5: lluvia de ideas

PROBLEMA:

ALGUNAS SOLUCIONES:

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

FICHA 6: prever las consecuencias

SOLUCIÓN:

CONSECUENCIAS		
	CORTO PLAZO	LARGO PLAZO
PARA MI		
PARA OTROS/AS		

módulo 3:
SOLUCIÓN DE PROBLEMAS

FICHA 7: modelo de resolución rápida de problemas

PASO 1: Haz las siguientes autoafirmaciones

a) "Toma un respiro y tranquilízate".
b) "No hay catástrofes inmediatas".
c) "Piensa en este problema como un reto".
d) "Puedo manejarlo".
e) "Para y piensa".

PASO 2: Plantéate las siguientes cuestiones

a) "¿Cuál es el problema?" (Establece la discrepancia entre "lo que es" y "lo que debería ser").
b) "¿Qué quiero lograr?"(Define la meta).
c) "¿Por qué quiero obtener esa meta?" (Amplía la meta, si te parece adecuado).

PASO 3:

a) Piensa en una solución.
b) Ahora piensa en las soluciones alternativas (por lo menos dos o tres).

PASO 4:

a) Piensa en los criterios más importantes para evaluar las soluciones (dos o tres como mínimo) (ej."¿Obtendré la meta?", "¿ Qué efecto producirá sobre otras personas?", "¿Qué esfuerzo y tiempo me llevará?")
b) Decide rápidamente la solución alternativa que parezca mejor.
c) Piensa en dos o tres formas para mejorar la solución.

PASO 5:

a) Lleva a cabo la solución.
b) ¿Estás satisfecho/a con el resultado obtenido?
c) Si no, prueba la segunda opción si aún te queda tiempo para enfrentarte al problema.

Si te resulta difícil aplicar el modelo anterior en tres minutos o menos puedes reducir el tiempo eliminando el PASO 2 **c)** y el PASO 4 **c)**. Sin estos dos pasos el modelo puede aún incrementar la efectividad resolutiva bajo una presión seria de tiempo.

FICHA 8: casos para resolver al momento

1. Resuelve en 5 minutos, utilizando la ficha 7.

Has perdido el tren que debía llevarte a un pueblo para un trabajo que debías hacer hoy. El próximo tren o autobús sale demasiado tarde y si no llegas hoy, te quedas sin cobrar. No dispones de medio de transporte. ¿Qué puedes hacer?

PASO 1:

PASO 2:

PASO 3:

PASO 4:

PASO 5:

módulo 3:
SOLUCIÓN DE PROBLEMAS

FICHA 8: casos para resolver al momento

2. Resuelve en 5 minutos, utilizando la ficha 7.

El material que te hacía falta para terminar hoy un encargo no llega y son ya las once de la mañana. Debes entregarlo a las ocho de la tarde, pero necesitas al menos cinco horas. ¿Qué puedes hacer?

PASO 1:

PASO 2:

PASO 3:

PASO 4:

PASO 5:

FICHA 8: casos para resolver al momento

3. Resuelve en 5 minutos, utilizando la ficha 7.

Te has quedado a trabajar hasta las ocho de la tarde para terminar un encargo que entregas el día siguiente y no puedes atrasar. Te llama tu pareja diciendo que tiene un problema grave que no te quiere comentar por teléfono, para que vayas a verla. Tu trabajo tiene que estar para mañana, y él/ella parecía bastante preocupado/a. ¿Qué puedes hacer?

PASO 1:

PASO 2:

PASO 3:

PASO 4:

PASO 5:

MANTENIMIENTO DEL PUESTO DE TRABAJO

OBJETIVOS:
Conocer **qué comportamientos facilitan el mantenimiento de un puesto de trabajo.**
Desarrollar empatía en la relación trabajador/a-empleador/a.

POR QUÉ:
Conseguir un puesto de trabajo sólo es un primer paso. El proceso no acaba ahí y menos aún en el competitivo mercado laboral actual, en donde los contratos temporales están a la orden del día y donde los periodos de prueba cada vez se dilatan más. Tras obtener un puesto de trabajo se presenta un nuevo reto: cómo mantener ese empleo. El mantenimiento de un puesto de trabajo recae en gran parte en los comportamientos que se tienen frente a las responsabilidades que requiere ese trabajo.

ACTIVIDAD: RENOVACIÓN DEL CONTRATO

"Vamos a imaginarnos por un momento que somos jefes o jefas".
En parejas o tríos, debéis reflejar en una lista los criterios que tendríais en cuenta para decidir sobre la posible renovación de contrato de uno/a de vuestros/as empleados/as. Una vez completada la lista, debéis explicar por qué pensáis que cada uno de esos aspectos son importantes.
Debéis asignar a cada uno de esos aspectos, una de estas tres categorías:

I. Imprescindible
N. Necesario
A. Aconsejable

Comenta tus conclusiones con el resto del grupo.

ACTIVIDAD: CAMBIO DE PAPELES

Elige situaciones en las que puedan incumplir alguna de sus obligaciones o compromisos en el trabajo.
Explica al resto del grupo cómo crees que deberías y te gustaría ser tratado/a en esa situación.
Elabora una lista: "Qué comportamientos inadecuados puede tener mi jefe/a conmigo".
Comenta tu lista con el resto del grupo. Elige y representa alguno de ellos.

CONOCERME A MÍ MISMO/A

MIS CUALIDADES	ME PERMITEN

MIS PUNTOS A MEJORAR	QUE PUEDO CONVERTIR EN

HABILIDADES SOCIALES

HABILIDAD	
ÚTIL PARA (OBJETIVO)	
ES IMPORTANTE (PAUTAS)	
NO OLVIDAR (PRINCIPIOS)	
ME HA GUSTADO	

para recordar:
CUADERNILLO DEL/DE LA PARTICIPANTE

HABILIDADES SOCIALES

HABILIDAD	
ÚTIL PARA (OBJETIVO)	
ES IMPORTANTE (PAUTAS)	
NO OLVIDAR (PRINCIPIOS)	
ME HA GUSTADO	

HABILIDADES SOCIALES

HABILIDAD	
ÚTIL PARA (OBJETIVO)	
ES IMPORTANTE (PAUTAS)	
NO OLVIDAR (PRINCIPIOS)	
ME HA GUSTADO	

para recordar:
CUADERNILLO DEL/DE LA PARTICIPANTE

HABILIDADES SOCIALES

HABILIDAD	
ÚTIL PARA (OBJETIVO)	
ES IMPORTANTE (PAUTAS)	
NO OLVIDAR (PRINCIPIOS)	
ME HA GUSTADO	

HABILIDADES SOCIALES

HABILIDAD	
ÚTIL PARA (OBJETIVO)	
ES IMPORTANTE (PAUTAS)	
NO OLVIDAR (PRINCIPIOS)	
ME HA GUSTADO	

para recordar:
CUADERNILLO DEL/DE LA PARTICIPANTE

HABILIDADES SOCIALES

HABILIDAD	
ÚTIL PARA (OBJETIVO)	
ES IMPORTANTE (PAUTAS)	
NO OLVIDAR (PRINCIPIOS)	
ME HA GUSTADO	

HABILIDADES SOCIALES

HABILIDAD	
ÚTIL PARA (OBJETIVO)	
ES IMPORTANTE (PAUTAS)	
NO OLVIDAR (PRINCIPIOS)	
ME HA GUSTADO	

para recordar:
CUADERNILLO DEL/DE LA PARTICIPANTE

HABILIDADES SOCIALES

HABILIDAD	
ÚTIL PARA (OBJETIVO)	
ES IMPORTANTE (PAUTAS)	
NO OLVIDAR (PRINCIPIOS)	
ME HA GUSTADO	

SOLUCIÓN DE PROBLEMAS

PROBLEMAS QUE ME HE ENCONTRADO (EN MI TRABAJO)

PROBLEMAS QUE PUEDO ENCONTRARME (EN MI TRABAJO)

para recordar:
CUADERNILLO DEL/DE LA PARTICIPANTE

SOLUCIÓN DE PROBLEMAS

PASO 1: Autoafirmaciones útiles

a) "Toma un respiro y tranquilízate".
b) "No hay catástrofes inmediatas".
c) "Piensa en este problema como un reto".
d) "Puedo manejarlo".
e) "Para y piensa".

PASO 2: Cuestiones

a) "**¿Cuál es el problema?**" (Establece la discrepancia entre "lo que es" y "lo que debería ser").
b) "¿Qué quiero lograr?"(**Define la meta**).
c) "¿Por qué quiero obtener esa meta?" (Amplía la meta, si te parece adecuado).

PASO 3:

a) Piensa en **una solución**.
b) Ahora piensa en las **soluciones alternativas** (por lo menos dos o tres).

PASO 4:

a) Piensa en los criterios más importantes para evaluar las soluciones (dos o tres como mínimo) (ej."¿Obtendré la meta?", "¿ Qué efecto producirá sobre otras personas?", "¿Qué esfuerzo y tiempo me llevará?")
b) **Decide** rápidamente la solución alternativa que parezca mejor.
c) Piensa en **dos o tres formas para mejorar la solución.**

PASO 5:

a) **Lleva a cabo** la solución.
b) **¿Estás satisfecho/a con el resultado** obtenido?
c) **Si no, prueba la segunda opción** si aún te queda tiempo para enfrentarte al problema.

Si te resulta difícil aplicar el modelo anterior en tres minutos o menos puedes reducir el tiempo eliminando el PASO 2 **c)** y el PASO 4 **c)**. Sin estos dos pasos el modelo puede aún incrementar la efectividad resolutiva bajo una presión seria de tiempo.

MANTENER Y MEJORAR EN MI EMPLEO

RESULTA	PARA MANTENER MI EMPLEO
IMPRESCINDIBLE	
IMPRESCINDIBLE	
IMPRESCINDIBLE	
NECESARIO	
NECESARIO	
NECESARIO	
ACONSEJABLE	
ACONSEJABLE	
ACONSEJABLE	

RESULTA	PARA MEJORAR MI EMPLEO
IMPRESCINDIBLE	
IMPRESCINDIBLE	
IMPRESCINDIBLE	
NECESARIO	
NECESARIO	
NECESARIO	
ACONSEJABLE	
ACONSEJABLE	
ACONSEJABLE	