

Profesionalismo

A lo largo de nuestra vida, la mayoría de la gente ocupa diferentes trabajos, cada uno de los cuales requiere un diferente nivel o conjunto de habilidades. Cualquiera sea la industria en la que trabajemos – desde atención al cliente hasta un trabajo de oficina, obrero de la construcción o cualquier comercio –, todos los trabajos tienen algo en común: para poder ser exitoso y avanzar, se debe demostrar profesionalismo. Profesionalismo no significa usar traje o llevar un portafolios; sino, por el contrario, comportarse con responsabilidad, integridad, confiabilidad y excelencia. Significa comunicarse con eficacia y propiedad, y encontrar siempre la forma de ser productivos.

A medida que el mercado laboral de la actualidad se vuelve cada vez más competitivo, quienes buscan trabajo deben siempre estar encontrando nuevas formas de distinguirse de los demás. Hay pocas cosas que un empleador valore tanto como valora a los empleados que cumplen sus tareas de manera profesional. El profesionalismo no es una sola cosa; es una combinación de muchas cualidades. Un empleado profesional llega en hora al

Los empleadores desean que los nuevos trabajadores sean responsables, éticos y orientados al trabajo en equipo, y que posean fuertes habilidades de comunicación, sociales y para la solución de problemas. Si unimos todas esas habilidades lo que tenemos es un empleado con profesionalismo.

trabajo y administra su tiempo con eficacia. El trabajador profesional asume responsabilidad por su propio comportamiento y trabaja eficazmente con los demás. Y el paquete también incluye alto nivel de calidad en el trabajo, honestidad e integridad. Los empleados profesionales están prolijos y limpios, y se visten de manera apropiada para el trabajo. Comunicarse con eficacia y propiedad de acuerdo con el lugar de trabajo es también parte esencial del profesionalismo.

Cualquiera sea la industria o el trabajo, el profesionalismo siempre es fácil de percibir. Tanto sea en la construcción de una obra o en un negocio, el empleado profesional trabaja con ahínco y administra eficazmente su tiempo, inclusive al salir o volver a su trabajo en su rato de descanso. En el área de atención al cliente, el trabajador profesional habla claramente y con amabilidad, tanto a los clientes como a los compañeros, y su apariencia es limpia y prolija. En el ámbito de una oficina, el empleado con profesionalismo trabaja de manera productiva con los demás y se esfuerza por alcanzar un nivel de calidad y mejorar constantemente. El profesionalismo puede tener una apariencia ligeramente diferente en los diversos contextos, pero sus elementos centrales son siempre los mismos, y les ofrece a los empleados jóvenes una ventaja al momento de comenzar sus carreras.

Las actividades de esta unidad se centran en cada una de las cinco habilidades sociales presentadas en esta publicación (comunicación, entusiasmo/actitud, trabajo en equipo, redes de contactos y solución de problemas/razonamiento crítico), dentro de un marco algo más amplio. Esto se debe a que el profesionalismo no es por sí solo una única habilidad, sino, más bien, una combinación e integración de una variedad de habilidades. Cuando se habla de profesionalismo, se piensa en un conjunto completo de habilidades.

Advertencia a los facilitadores: El profesionalismo no es una habilidad fácil de desarrollar, pues está conformada por muchas diferentes habilidades agrupadas y tiende a tomar años de experiencia perfeccionarlo. Más que todas las demás habilidades sociales cubiertas por esta publicación, el profesionalismo es algo sobre lo que los empleadores (y otras personas) dicen que “lo perciben de inmediato cuando lo ven”. En reconocimiento del hecho de que hay un gran contingente de jóvenes que está luchando con una o más de las habilidades individuales que conforman el profesionalismo, es importante brindarles un ambiente seguro a todos los jóvenes que tienen la determinación de practicar y reforzar sus habilidades. Los jóvenes necesitan un ambiente donde se sientan lo suficientemente seguros como para cometer errores, aprender de sus errores y tener oportunidades (e incentivos) para intentarlo de nuevo. Si les ofrecemos un ambiente seguro y apoyo, todos los jóvenes pueden alcanzar el éxito y desarrollar su propio estilo personal de profesionalismo.

26. El profesionalismo en la actualidad

PROPÓSITO BÁSICO: La apariencia del lugar de trabajo está en un proceso de cambio permanente, a medida que una generación comienza a retirarse y otra avanza para ocupar su lugar. En esta segunda década del Siglo XXI, en una oficina pueden mezclarse personas nacidas inmediatamente después de la Segunda Guerra Mundial (baby boomers) o antes, integrantes de la Generación X y miembros de la Generación Y (del Milenio), todos ellos trabajando juntos. Además de las diferencias generacionales, las diferencias en su educación, crianza, normas sociales y valores pueden crear brechas culturales que pueden generar incomprensión o conflictos en algunas oportunidades. Sin embargo, en la realidad, la variedad de perspectivas que coexisten en el lugar de trabajo pueden ser beneficiosas y ventajosas para la organización. El propósito de esta actividad es que los participantes analicen cómo zanjar las brechas generacionales, culturales y de otras diversidades para construir una nueva norma de profesionalismo en el lugar de trabajo.



Tiempo

30 minutos



Materiales

- Opcionales: Rotafolios y marcadores.
- Actividad 26 (La frontera cultural).



Instrucciones

En la actualidad, la fuerza laboral está conformada por personas de muy diferentes generaciones. De hecho, en algunos lugares trabajan juntas personas cuya edad varía de 16 a 70 (o más). ¿Cómo pueden llevarse bien todos estos trabajadores de las diferentes generaciones cuando sus valores, ideas y experiencias son tan variados y diferentes?

Inicie un debate sobre las siguientes ideas:

- ¿Qué creen que piensan las generaciones mayores de las generaciones más jóvenes? [Algunos ejemplos pueden ser: que son haraganes, que no tienen lealtad ni respeto, que necesitan ayuda en forma permanente y que no son realistas (porque esperan llegar a la cima de inmediato).]
- ¿Qué piensa la generación de ustedes de las generaciones mayores? [Algunos ejemplos pueden ser: que son inflexibles y lentos, que se apegan a su forma de ver las cosas, que no son competentes en el uso de la tecnología.]
- ¿Creen que esas ideas son siempre ciertas? ¿Que lo son algunas veces? ¿Que nunca lo son? ¿Por qué creen que cada grupo tiene esas ideas sobre el otro grupo?

Explique el significado de la palabra “estereotipo”. Use la siguiente definición para el debate, o busque otra en alguna otra fuente: Según el diccionario en línea *Urban Dictionary*, los estereotipos se usan para categorizar a diferentes grupos de personas.

Cuando estereotipamos a diferentes grupos, nos referimos a todas las personas de ese grupo como si tuvieran las mismas características.

¿Qué es lo que genera estos estereotipos? ¿Qué debería hacer la sociedad para liberarse de esa costumbre de agrupar a las personas en estereotipos?

Divida al grupo en grupos más pequeños, de no más de cuatro estudiantes. Cada grupo utilizará la Actividad 26 para analizar algunas de las situaciones que pueden crear una “frontera cultural” en el lugar de trabajo. Luego, el grupo en su conjunto analizará las respuestas de los grupos pequeños.



Conclusiones

Prepare un listado de algunas de las estrategias que se pueden usar en el empleo para garantizar que todos trabajen juntos en armonía (y no como diferentes generaciones). Analice algunos de los pasos proactivos que se podría tomar para garantizar que en el trabajo no se estereotipe a las personas. Algunos de los ejemplos pueden ser los siguientes:

- No hacer caso de los estereotipos
- Encontrar un terreno común
- Aprender unos de otros
- Escucharse unos a otros
- Reconocer y valorar las diferencias
- Promover los debates intergeneracionales



Anotaciones personales

Dígalas: Piensa en algún momento en que alguien te haya adjudicado un estereotipo o te haya tratado de manera injusta debido a tu edad, el color de tu piel, la ropa que estabas usando, tu género, tu forma de hablar, el lugar donde vives, el dinero que tiene tu familia o cualquier otro motivo. ¿Por qué crees que surgieron esos supuestos sobre ti? ¿Cómo te hizo sentir esa experiencia? ¿Cómo crees que debiste haber sido tratado en ese momento?



Ampliación de la actividad

Conéctese con un empleador que pueda hablarle al grupo sobre la diversidad en el lugar del trabajo, su importancia, su pertinencia, y la forma en que muchas compañías luchan por hacer que en sus lugares de trabajo no haya estereotipos (de ningún tipo) y haya, por el contrario, mucha diversidad.

También puede canalizar el debate hacia los grupos que tienen que enfrentar estereotipos y estigmas (tales como las personas con discapacidades, las personas de color, las personas con antecedentes criminales, los padres adolescentes, los integrantes de algunas culturas, etc.) y cómo podría ser un mundo en el que no hubiera ni estigmas ni prejuicios. Los participantes pueden trabajar en grupo para idear un eslogan o una campaña educativa para promocionar una fuerza laboral que verdaderamente celebre la diversidad y la inclusión.

Actividad 26. La frontera cultural

En la actualidad, las fuerzas laborales muestran un elevado grado de diversidad. Personas de diferentes edades y antecedentes trabajan lado a lado más en la actualidad que en ninguna otra época. El propósito de esta actividad es analizar cómo percibimos a los demás y cómo nos perciben los demás, así como si esas percepciones dan una imagen fidedigna de quiénes somos. Analicemos las siguientes situaciones:

Sandra tiene 19 años y tiene su primer trabajo como asistente administrativa. Usa camisas muy escotadas, faldas tipo short, zapatos de tacón y mucho perfume.

Su vestimenta ¿cómo afecta lo que los demás creen de Sandra? ¿Cómo es Sandra en realidad?

Tony tiene 24 años. Tiene grandes tatuajes en ambos brazos y un nombre tatuado en el cuello. Le gustaría ser mesero en un restaurante muy elegante. Hoy va a tener su primera entrevista.

¿Qué puede pensar de Tony el entrevistador? ¿Cómo es Tony en realidad?

Terrence tiene 18 años y acaba de terminar la secundaria (donde logró un promedio de 4,0). Hoy tuvo una entrevista para realizar un internado durante el verano. Terrence se desplaza en una silla de ruedas.

¿Crees que hay posibilidades de que el entrevistador le haga a Terrence las mismas preguntas que le haría a una persona que no necesita silla de ruedas? ¿Por qué sí o por qué no?

Marissa está cursando 10° grado. Proviene de una familia de mecánicos. Su papá y sus tres hermanos son mecánicos, y su abuelo es propietario de un taller de reparaciones de automóviles. En secreto, Marissa siempre ha deseado trabajar con los automóviles, pero tiene temor de compartir ese deseo con su familia. Ahora quiere pedirle a su abuelo que le dé un trabajo durante el verano.

¿Por qué crees que Marissa no ha contado qué es lo que realmente desea hacer? ¿Cómo hará para pedirle a su abuelo un trabajo durante el verano?

Ruthie tiene 62 años y está buscando trabajo. Le encanta una de las tiendas de ropa cercanas y se presentó en línea para un trabajo como vendedora. Hoy va a tener una entrevista, pero teme que el encargado de la tienda sea mucho más joven que ella. A tal punto que está pensando en cancelar la entrevista.

¿Por qué crees que a Ruthie le preocupa tanto la entrevista? ¿Qué le dirías?

Sam tiene 20 años. Está cursando segundo año en la universidad y está buscando un internado relacionado con la Ingeniería. Sam tiene el síndrome de Asperger (una especie de autismo) y, si bien tiene un promedio de A en sus cursos de Ingeniería, reconoce que tiene problemas para interactuar socialmente y está preocupado por sus entrevistas.

¿Por qué crees que a Sam le preocupan las entrevistas? ¿Qué consejo le darías?

27. Actitudes profesionales en el trabajo

PROPÓSITO BÁSICO: Cuando uno está en el trabajo, nuestra actitud como empleado contribuye a la atmósfera del ambiente e influye en la forma en que nos llevamos con nuestros compañeros y supervisores. Una actitud positiva puede levantar la moral y aumentar la productividad de todos. El propósito de esta actividad es generar un debate sobre las actitudes en el lugar de trabajo (tanto de los supervisores como de los trabajadores) y la forma en que dichas actitudes afectan a quienes nos rodean.



Tiempo

30 minutos



Materiales

- Rotafolios y marcadores.
- Actividad 27.



Instrucciones

Imaginemos que es nuestro primer día en un nuevo trabajo. Pídale al grupo que sugieran qué harían para hacer una buena impresión en los compañeros y supervisores. [Haga un listado que todos puedan ver.] ¿Qué podría ser importante para hacer una buena impresión el primer día en un empleo?

Divida al grupo en grupos pequeños. Cada grupo trabajará en las recomendaciones que podrían plantear en relación con uno de los problemas de Justin, reponedor de mercadería de una tienda de alimentos (ver Actividad 27), a medida que el facilitador va leyendo la historia en voz alta, una sección por vez. Haga una pausa después de cada sección y pídale a los grupos que se pongan de acuerdo en una respuesta/solución a dicha pregunta y la comuniquen al grupo en su conjunto. Cada uno de los grupos debe tener oportunidad de ofrecer su recomendación en primer lugar, seguida después por nuevas recomendaciones adicionales de los demás grupos. Si lo desea, continúe el debate en todo el salón.



Conclusiones

Pídale al grupo que describa la actitud de trabajo de Justin. ¿Qué les parece que le resulta más difícil a su supervisor? ¿Cómo puede un supervisor o jefe influir en el desempeño de un empleado? ¿Cómo puede la actitud de un compañero afectar nuestro desempeño en el trabajo?



Anotaciones personales

Dígame: Imagina que eres supervisor en un trabajo. ¿Qué tipo de supervisor serías? ¿Cómo manejarías la situación de un empleado que tiene malas actitudes? ¿Qué habilidades te gustaría desarrollar para llegar a ser, algún día, un GRAN supervisor?



Ampliación de la actividad

Sobre la base de la Actividad 27, haga que los participantes trabajen en grupos pequeños en la creación de una serie de guiones cortos o actuaciones de desempeño de roles sobre actitudes de trabajadores y supervisores y la forma en que dichas actitudes pueden afectar el trabajo de los demás.

Actividad 27. Análisis de actitudes de trabajo

1. Justin es reponedor de mercadería de la tienda de alimentos local y se limita a hacer lo que le dicen que haga. Lo hace todo, pero no hace nada más.
Pregunta: ¿Es buena la actitud de Justin respecto de su trabajo? ¿Por qué sí o por qué no?

2. Un día, a uno de los compañeros de trabajo de Justin se le cayó un exhibidor de productos. Había cajas desparramadas en el suelo por todos lados. En ese momento, Justin estaba trabajando muy cerca de ese lugar, pero no hizo caso alguno de las cajas que se habían desparramado y salió de su estación de trabajo para contarles a los demás lo que había pasado.
Pregunta: Si fueras el trabajador al que se le cayó el exhibidor, ¿qué le hubieras dicho a Justin?

3. Más tarde, ese mismo día, Justin estaba poniendo mercadería en los estantes. Uno de los artículos que estaba reponiendo correspondía a otra parte de la tienda. Intentando ayudarlo, un compañero le dijo que lo que estaba haciendo estaba mal. Justin insistió en que estaba bien y dio comienzo a una discusión.
Pregunta: ¿Estuvo bien que Justin discutiera con su compañero? ¿Qué podría haber hecho de otro modo?

4. Antes de que Justin se fuera a su casa esa noche, escuchó una conversación personal entre dos compañeros y la supervisora. A la mañana siguiente, Justin les dijo a todos lo que había escuchado. Al poco rato, en la tienda no se hablaba de otra cosa que no fuera lo que Justin había dicho.
Pregunta: ¿Estuvo bien que Justin divulgara lo que había escuchado? Explica tu respuesta.

5. Cuando la supervisora de Justin se enteró de lo que había ocurrido, lo llamó a su oficina para conversar.
Pregunta: ¿Qué crees que le dijo?

Pregunta: Si fueras uno de los compañeros de Justin, ¿qué consejo le darías?

Pregunta: Si fueras el supervisor de Justin, ¿cómo podrías ayudarlo a ser un mejor empleado?

28. Trabajo en equipo: Elemento esencial del profesionalismo

PROPÓSITO BÁSICO: Parte de comprender el profesionalismo es comprender el impacto de cada una de nuestras acciones individuales en las acciones y el trabajo de los demás. El propósito de esta actividad es darles a los participantes una forma rápida de evaluarse a sí mismos y de evaluar el profesionalismo de sus acciones. También les ofrece la oportunidad de reflexionar sobre los efectos de las conductas positivas que despliegan y la forma en que esas actitudes afectan a los demás.



Tiempo

20 minutos



Materiales

- Una copia de la Actividad 28 para cada participante.



Instrucciones

Sobre la base de la Actividad 28, los participantes deben evaluar sus actitudes en referencia a lo que se considera una conducta “profesional” en el lugar de trabajo. Se debe instar a los participantes a ser totalmente sinceros, ya que este trabajo será considerado confidencial al 100%. El propósito de la actividad es generar debate y reflexiones sobre las habilidades sociales para el lugar de trabajo que normalmente desean lograr los empleadores.



Conclusiones

Pídales a los participantes que mencionen cuál es la habilidad de la que se sienten más orgullosos. Sin preguntarles qué habilidad desearían mejorar, debata con el grupo algunas de las estrategias que se puede usar para mejorar algunas de estas habilidades (seleccione dos o tres). Pregúnteles si en la lista faltan algunas habilidades. ¿Cuáles faltan?



Anotaciones personales

Dígales: ¿Crees que las fortalezas y debilidades que has reconocido en ti son las mismas que otras personas ven en ti? ¿Por qué sí o por qué no? ¿Cómo crees que influye tu comportamiento en quienes te rodean?



Ampliación de la actividad

Con copias adicionales de la hoja de la actividad, haga que los participantes les pidan a tres personas conocidas de su confianza que llenen el formulario (acerca del participante). Los formularios pueden ser llenados de manera anónima (por así decirlo). Los participantes deben dedicar algo de tiempo a determinar si la forma en que ellos se ven a sí mismos es similar o diferente a la forma en que los ven los demás. Se puede iniciar un debate sobre los motivos para tal situación. Los participantes deben prestar especial atención a las respuestas que den sus conocidos a las tres preguntas que se incluyen al final de la actividad. ¿Qué efecto tendrá dicha información en las respuestas originales de los jóvenes a las mismas preguntas?

Actividad 28. Trabajo en equipo: Elemento esencial del profesionalismo

A continuación incluimos algunas sugerencias para ser buen empleado... y buen integrante de un equipo. Respondiendo “siempre”, “a veces” o “nunca”, determina en qué habilidades tienes un nivel correcto y en cuáles deberías mejorar.

1. **Llego al trabajo en hora. Si veo que voy a llegar tarde, llamo antes para avisarle a mi jefe.**
[Siempre • A veces • Nunca]
2. **Falto muy poco al trabajo. Si voy a faltar, llamo antes a mi jefe para avisarle (y también aviso si estoy enfermo).**
[Siempre • A veces • Nunca]
3. **Trabajo todo lo que puedo.**
[Siempre • A veces • Nunca]
4. **Presto mucha atención a mi trabajo.**
[Siempre • A veces • Nunca]
5. **Hago el trabajo como me lo piden. Si no puedo hacer algo o tengo alguna duda, le pregunto a mi supervisor o a algún compañero.**
[Siempre • A veces • Nunca]
6. **En el trabajo tengo una actitud amistosa.**
[Siempre • A veces • Nunca]
7. **Trato de resolver los problemas que se presentan.**
[Siempre • A veces • Nunca]
8. **Cumplo las normas de seguridad y las reglas de la compañía.**
[Siempre • A veces • Nunca]
9. **Uso apropiadamente los materiales y los equipos.**
[Siempre • A veces • Nunca]
10. **Me comporto con profesionalismo.**
[Siempre • A veces • Nunca]

AHORA COMPLETA LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES:

Sobre la base de los puntos anteriores, lo que más me enorgullece es mi capacidad para:

En una de las cosas en que tengo que mejorar es en:

Algunas de las estrategias que puedo usar para mejorar esa habilidad son:

29. ¿Se considera “profesional” tener amigos en el trabajo?

PROPÓSITO BÁSICO: Trabajar con amigos puede hacer que el trabajo sea muy divertido. Sin embargo, a veces puede no ser lo mejor. El propósito de esta actividad es hacer que los participantes analicen los beneficios y las posibles desventajas de trabajar con amigos.



Tiempo

15 minutos



Materiales

- Una copia de la Actividad 29 para cada participante o grupo.
- Opcionales: Pizarra blanca o rotafolios y marcadores.



Instrucciones

Pídale al grupo que analice (o enumere) algunas de las ventajas y desventajas de trabajar (en el empleo) con amigos. Divida al grupo en grupos más pequeños, de tres estudiantes. Entregue a cada grupo las descripciones de la actividad “Evitar los grupos cerrados”. Analice/defina “grupo cerrado”, de ser necesario (pequeño grupo de personas con intereses u otra característica en común, que pasan tiempo juntas y no están dispuestas a permitir que otras personas se les unan).

Cada grupo debe leer y analizar la Situación 1. Con el grupo grande en su conjunto, analice qué quiso decir el supervisor de las guardavidas cuando les dijo “prestar esmerada atención a su trabajo”. Si ustedes fueran el supervisor, ¿qué instrucciones específicas les hubiera dado?

A continuación, haga que los grupos pequeños lean juntos y analicen la Situación 2. Cada grupo debe sugerir posibles soluciones para cada una de los cuatros problemas que se analizan, y estar dispuestos a debatirlas con el grupo en su conjunto.



Conclusiones

Reúna nuevamente al grupo grande para analizar las posibles soluciones. Estas pueden incluir las siguientes, aunque también puede haber otras:

1. Demasiada socialización en el trabajo puede reducir la productividad.
2. Los demás compañeros pueden sentirse excluidos del grupo cerrado. Pueden ponerse desconfiados o celosos por no ser incluidos en el grupo.
3. Las tres pueden mantener su amistad fuera del horario de trabajo.
4. Es importante que a uno le guste la gente que trabaja con uno, porque hace que el trabajo sea más disfrutable.

Aproveche esta oportunidad para hablar sobre los grupos cerrados en general y sobre los problemas que pueden generar en diferentes situaciones. Haga que los participantes analicen cómo ven los grupos cerrados las otras personas. Pregunte si alguien alguna vez ha tenido la experiencia de ser parte de un grupo cerrado o de estar excluido de un grupo cerrado. Si les resulta cómodo, pida que cada uno comparta una anécdota que muestre cómo se sintieron en cualquiera de los dos casos.



Anotaciones personales

Dígalas: ¿Cuáles serían, en tu opinión, las ventajas de trabajar en un empleo con tu mejor amigo? ¿Cuáles serían las desventajas? ¿Te gustaría trabajar en el mismo lugar que tu mejor amigo? ¿Por qué sí o por qué no?



Ampliación de la actividad

Dígalas a los participantes que creen un listado de sugerencias sobre:

1. Cómo manejarse con los amigos en el lugar de trabajo.
2. Cómo hacerse nuevos amigos en el lugar de trabajo.
3. Qué hacer cuando tu amigo del lugar de trabajo se convierte en un “amigo-enemigo”.

Actividad 29. Evitar los grupos cerrados

SITUACIÓN 1:

LaToya, Rosa y Day eran grandes amigas. Las tres recibieron juntas su certificación como guardavidas y se entusiasmaron mucho al saber que trabajarían en la misma piscina comunitaria durante el verano. El supervisor de la piscina sabía que las tres eran muy amigas... y que este era su primer empleo pago. Quería asegurarse de que ellas tuvieran en cuenta cuan afortunadas eran de poder trabajar con sus amigas; pero también quería recalcarles la importancia de que no dejaran que su amistad les impidiera prestar esmerada atención a su trabajo.

Si tú fueras el supervisor, ¿qué instrucciones específicas les darías?

SITUACIÓN 2:

Trent, Ben y Antonio empezaron a trabajar el mismo día en una tienda local de artículos para el hogar. Los tres fueron asignados al mismo grupo de orientación y enseguida se hicieron amigos. Trent y Ben trabajan en el departamento de atención al cliente y Antonio trabaja en la sección de contabilidad. Generalmente los tres salen juntos el viernes de noche después del trabajo, se mandan mensajes de texto durante el día y tratan de almorzar juntos varias veces por semana (cuando pueden hacerlo). A veces, incluso se reúnen los fines de semana. Si bien Trent, Ben y Antonio han tenido la suerte de hacerse buenos amigos en el trabajo, a algunos de sus compañeros no les gusta mucho esa amistad tan cercana.

Problemas a considerar:

1. ¿Cuál es el riesgo de hacer demasiada amistad con un compañero de trabajo o de socializar demasiado con los compañeros?
2. ¿Qué objeciones podrían tener los otros empleados frente a este trío tan cerrado? ¿Qué podría ser lo que no les gusta a los demás compañeros?
3. ¿Cómo pueden los tres mantener su amistad sin dañar su relación con los demás empleados?
4. ¿Por qué es importante tener amigos en el empleo?

30. Autorreflexión: El sùmmum para solucionar problemas profesionales

PROPÓSITO BÁSICO: Tener habilidad para la solución de problemas es importante tanto para el trabajo como para la vida. Si bien hay muchas formas de resolver problemas, aprender la técnica de la autorreflexión para usarla en la toma de decisiones sobre el trabajo puede ser una herramienta de gran ayuda. El propósito de esta actividad es hacer que los participantes se vean a sí mismos en el futuro y reflexionen sobre todas las decisiones que fueron tomando a lo largo de la vida y les permitieron llegar a ese lugar.



Tiempo

30–40 minutos



Materiales

- Papel y los útiles de escribir que prefiera cada participante (lapicero, lápices, lápices de colores, marcadores, etc.). Puede ser ventajoso utilizar hojas de tamaño legal o papel milimetrado.



Instrucciones

Pregúntele al grupo qué entienden por “autorreflexión” (Obtenga respuestas). Explíqueles que la autorreflexión es el proceso de reflexionar sobre nuestras vidas y nuestras decisiones, mediante un examen de nuestro carácter, nuestras acciones, nuestros motivos y/o nuestras motivaciones. A veces tomamos una decisión y luego reflexionamos sobre la opción que elegimos. Otras veces reflexionamos antes de elegir una opción.

Dígales algo así como: Este ejercicio los hará pensar sobre el futuro. Se les pedirá que piensen qué desean hacer con su vida en el futuro y que definan algunas metas haciendo una regresión en el tiempo.

Asegúrese de que cada participante tenga una hoja y útiles para escribir.

Les voy a plantear una serie de preguntas. Presten mucha atención a lo que se les pregunta y luego dibujen o escriban sus respuestas en la hoja. Las respuestas no tienen por qué estar en un orden dado, pero en última instancia los ayudarán a contar o recontar su propia historia personal.

Bien, veamos...

Imagina que estás en los últimos años de tu vida. Estás sentado en una mecedora reflexionando sobre la vida que has llevado. Lo que vean en ese momento guiará sus respuestas a las siguientes preguntas:

- ¿Elegiste una o más carreras que hayas disfrutado?
 - Si así fue, ¿cómo sucedió?
 - Si no lo hiciste, ¿por qué no?
- ¿Qué logros alcanzaste?
- ¿Qué logros hubieras querido alcanzar pero no alcanzaste?
 - ¿Qué fue lo que te lo impidió?
- ¿Qué actividades que deseabas realizar pudiste realizar?
 - ¿Qué te alentó para que lo hicieras?
- ¿Qué actividades que deseabas realizar no pudiste realizar?
 - ¿Qué fue lo que te lo impidió?
- Si pudieras comenzar a vivir nuevamente, ¿qué harías de una manera diferente?
- ¿Qué harías del mismo modo?
- ¿Qué cosas elegiste hacer en tu vida que te hicieron feliz? ¿Podrías haber hecho más?
 - ¿Por qué no lo hiciste?

Pensar con detenimiento tus respuestas mientras te hamacas en la mecedora tendrá muchísima potencia. Mirar hacia el futuro para observar lo que crees que será tu vida puede ayudarte a controlar mejor tu vida en este preciso momento.



Conclusiones

Pida voluntarios que narren la historia que vivieron en la mecedora. Podría ser útil que, previamente, usted haya preparado una imagen o un collage de palabras y comparta con el grupo su propia historia personal en la mecedora.

Explíquelo al grupo que las actividades de autorreflexión tienen el poder de ayudarnos a tomar las decisiones personales que necesitamos para planificar nuestro futuro.



Anotaciones personales

Recuerda alguna vez en que hayas necesitado resolver un problema personal y hayas actuado primero y reflexionado después. Ahora, piensa en alguna ocasión en que hayas tenido que resolver un problema y hayas reflexionado antes de actuar. ¿En cuál de las dos situaciones obtuviste mejores resultados? ¿Por qué crees que fue así?



Ampliación de la actividad

Para profundizar la autorreflexión, haga que los participantes piensen en su carrera futura desde el punto de vista de hoy. Léales cada una de las diez preguntas siguientes (ver Actividad 30) y deles algo de tiempo para pensar las respuestas. Dígalos: Lo que ustedes respondan en este momento puede no ser lo mismo que podrían responder mañana o el próximo año, pero lo importante es que se sigan planteando preguntas como estas y respondiéndolas.

10 preguntas de autorreflexión para avanzar hacia la carrera que soñamos

1. ¿Cómo quieres que sea tu vida?
2. ¿Cuáles son para ti los diez valores más importantes del trabajo?
3. Si no tuvieras que preocuparte por el tiempo, el dinero y la experiencia, ¿qué harías?
4. Si supieras que no vas a fracasar, ¿qué harías o aprenderías?
5. ¿Qué es lo que moviliza tu pasión y te produce energía?
6. ¿Cuáles son tus habilidades, capacidades y talentos actuales?
7. ¿Qué es lo que te está impidiendo avanzar y alcanzar tus metas, incluidas las creencias autolimitantes que tienes sobre ti mismo?
8. ¿Qué creencias necesitas ahora para poder lograr la vida que has soñado para el futuro?
9. ¿Cuál es tu gama completa de opciones?
10. ¿Qué compromiso asumirás en este momento para poder avanzar hacia el futuro?

Actividad 30 (Ampliación). Preguntas de autorreflexión para avanzar hacia la carrera que soñamos

(Fuente: http://EzineArticles.com/?expert=Louise_A_Newson)

PREGUNTA: ¿CÓMO QUIERES QUE SEA TU VIDA?

A TENER EN CUENTA: Piensa qué te gustaría sentir todos los días. Si estuvieras totalmente feliz con tu vida, ¿cómo sería? ¿Qué te gustaría estar haciendo dentro de un año o dentro de cinco años?

RESPUESTA

PREGUNTA: ¿CUÁLES SON PARA TI ALGUNOS DE LOS VALORES MÁS IMPORTANTES DEL TRABAJO?

A TENER EN CUENTA: Algunos de los valores son: tener independencia, ayudar a otros, superar desafíos, avanzar, asumir riesgos, cambiar y variar, ganar prestigio, lograr estabilidad, sobresalir, mejorar el status social, actuar como líder, tomar decisiones, tener seguridad, desarrollar la creatividad artística, autoexpresarse, acceder a aventuras y actividades interesantes, tener contacto con el público, estimular la mente, viajar, no tener jefes, etc.

RESPUESTA:

PREGUNTA: SI NO TUVIERAS QUE PREOCUPARTE POR EL TIEMPO, EL DINERO Y LA EXPERIENCIA, ¿QUÉ HARÍAS?

A TENER EN CUENTA: Una vez que hubieras viajado, comprado casa y automóvil para ti y para tu familia, etc., si no estuvieras sujeto a ninguna limitación, ¿qué harías?

RESPUESTA:

PREGUNTA: SI SUPIERAS QUE NO VAS A FRACASAR, ¿QUÉ HARÍAS O APRENDERÍAS?

A TENER EN CUENTA: Deja de lado el temor y permite que tu imaginación vuele sin ninguna restricción. ¿Empezarías una nueva carrera? ¿Crearías tu propio negocio?

RESPUESTA:

PREGUNTA: ¿QUÉ ES LO QUE MOVILIZA TU PASIÓN Y TE PRODUCE ENERGÍA?

A TENER EN CUENTA: ¿Qué es lo que te gusta más hacer? ¿Sobre qué te gustaría hablar durante horas y horas? Si yo les hiciera esta pregunta sobre ti a las personas que tú conoces, ¿qué me contestarían?

RESPUESTA:

PREGUNTA: ¿CUÁLES SON TUS HABILIDADES, CAPACIDADES Y TALENTOS ACTUALES?

A TENER EN CUENTA: Si te cuesta responder esta pregunta – como le pasa a mucha gente – plantéales la pregunta a tres personas que sean importantes para ti; pídeles que te digan cuáles creen que son tus habilidades y talentos. ¡Quizás te sorprenda su respuesta!

RESPUESTA:

PREGUNTA: ¿QUÉ ES LO QUE TE ESTÁ IMPIDIENDO AVANZAR Y ALCANZAR TUS METAS, INCLUIDAS LAS CREENCIAS AUTOLIMITANTES QUE TIENES SOBRE TI MISMO?

A TENER EN CUENTA: Debes identificar todo lo que te esté impidiendo avanzar en tu marcha. Puede ser un problema físico (por ejemplo, no contar con las calificaciones necesarias) o mental (por ejemplo, no tener la certeza de que puedes triunfar). Sea lo que sea, identifica lo que te está limitando y solúcionalo (por ejemplo, toma un curso para lograr una calificación o credencial, lee un libro sobre autoestima o pídele ayuda a un maestro o consejero).

RESPUESTA:

PREGUNTA: ¿QUÉ CREENCIAS NECESITAS AHORA PARA PODER LOGRAR LA VIDA QUE HAS SOÑADO PARA EL FUTURO?

A TENER EN CUENTA: Para poder tener la carrera que has soñado, ¿qué creencias sobre ti mismo necesitarías convertir en realidad? (Por ejemplo, “He logrado muchas grandes cosas en mi vida y merezco desarrollar la carrera que he soñado”.)

RESPUESTA:

PREGUNTA: ¿CUÁL ES TU GAMA COMPLETA DE OPCIONES?

A TENER EN CUENTA: Enumera todas las opciones posibles. A esta altura no las evalúes; simplemente escríbelas todas en una lista.

RESPUESTA:

PREGUNTA: ¿QUÉ COMPROMISO ASUMIRÁS EN ESTE MOMENTO PARA PODER AVANZAR HACIA EL FUTURO?

A TENER EN CUENTA: Ahora sí, evalúa todas tus opciones y decide hacia dónde te encaminarás. Crea un plan de acción que incluya todos los pasos que deberás dar para alcanzar tu meta y, de ser necesario, solicita el apoyo de un adulto de tu confianza.

RESPUESTA:
