

SEGUNDA PARTE

7. LAS CAPACIDADES A DESARROLLAR EN LOS MÓDULOS DE FORMACIÓN PARA LA EMPLEABILIDAD Y LA CIUDADANÍA

7.1 Aspectos generales

La división sexual del trabajo y las representaciones que existen en la sociedad sobre lo que deben ser y hacer hombres y mujeres dan lugar a procesos de socialización diferentes para ambos sexos y a una distribución desigual de las oportunidades en desmedro de las mujeres. Esta situación obstaculiza con gran frecuencia el desarrollo personal y social y disminuye las posibilidades de las mujeres de estar presentes en igual proporción y condición que los hombres en distintos campos laborales y sociales. La mayoría de las mujeres viven estas experiencias como parte de su destino personal. Sin embargo, con estrategias tales como desarrollar una conciencia de pertenencia a un colectivo mayor, pueden adquirir la fuerza y el convencimiento para desarrollar sus capacidades personales y actuar a favor de una mayor equidad entre los sexos.

La elaboración de estos módulos reviste una especial importancia en un contexto caracterizado por cambios acelerados en las estructuras productivas, las modalidades de empleo y las formas y estilos de vida de las personas. Las formas tradicionales del trabajo y empleo están en crisis, cambian en forma permanente los perfiles profesionales y se exige el desarrollo de nuevas competencias relacionadas con, por ejemplo, trabajo en equipo, comunicación, autoafirmación personal, resolución de problemas.

En este nuevo contexto, los/as trabajadores/as están más indefensos/as, sobretudo los/as que tienen niveles de calificación más bajo. La nueva cultura propicia la búsqueda individual de soluciones para problemas tan importantes como la educación, la seguridad social y previsional a nivel laboral o para los cambios que experimentan las relaciones familiares, el barrio, la escuela. Desde esta perspectiva, la experiencia de capacitación se constituye en un espacio de recuperación de una mirada y un hacer colectivo y cooperativo frente a los cambios. Al interior de este espacio colectivo, el modelo de capacitación debe estar centrado en el sujeto que aprende, en el desarrollo de capacidades que se convertirán posteriormente en competencias y en la formación polivalente.

Cada módulo se propone aportar y fortalecer la construcción y desarrollo de un proyecto personal viable de formación y empleo que se constituye tanto en el eje articulador del proceso de desarrollo de las capacidades como en resultado de ese mismo proceso. La construcción del proyecto personal se promueve desde el Sistema de Orientación Profesional y Laboral y se va enriqueciendo con el aporte de los módulos. En el caso de las mujeres, se buscará en forma más enfática facilitar la reflexión sobre la situación que comparten y que desean mejorar en forma significativa a través del empeño individual, el esfuerzo colectivo solidario y el apoyo de los agentes y las instituciones comprometidos en FORMUJER.

Salud y educación son las herramientas más potentes para superar las desigualdades de género y apoyar a las mujeres en el ejercicio pleno de la ciudadanía. La educación no es, por lo tanto, un mecanismo para el empleo, sino que tiene una dimensión fundamental para el desarrollo de cada persona y para su integración social. En razón de lo recientemente expresado y dado que las capacidades a desarrollar se relacionan con dos momentos, el empleo en un entorno cambiante y adaptarse/cambiar el entorno y proyectarse hacia el futuro, la concreción de la estrategia curricular de introducción al proceso de formación profesional tiene como centro dos módulos:

- ➔ un módulo sobre empleabilidad, y
- ➔ un módulo sobre ciudadanía.

Dentro de la organización modular expuesta, se ha optado por facilitar en cada participante una preparación para el trabajo que se articula en torno a:

- a) La construcción y el desarrollo de un proyecto personal viable de empleo y/o formación.
- b) Una acción de carácter personal, que procura integrar a lo colectivo los procesos de tipo individual. En el caso de las mujeres, se buscará en forma más enfática facilitar la reflexión sobre la situación que comparten y que desean mejorar en forma significativa a través del empeño individual, el esfuerzo colectivo solidario y el apoyo de los agentes y las instituciones comprometidos en FORMUJER.

Los módulos deberán complementarse con otras subestrategias orientadas a desarrollar el esfuerzo de formación en su totalidad, incluyendo los programas, las prácticas docentes y los otros materiales y recursos de aprendizaje.

¿Qué desarrollo de capacidades se tratará de hacer por medio de los módulos? Para encarar las complejas demandas que se han tratado de expresar en este documento, se ha optado por utilizar como base de apoyo el Informe SCANS⁸ al que se le aplicaron algunos cambios por lo que se llegó a una versión que se denominará *Informe SCANS modificado*.

7.2 El Informe SCANS modificado

El Informe SCANS considera que los conocimientos prácticos en el lugar de trabajo consisten en dos elementos:

- A) Una base de *habilidades y cualidades personales*, y
- B) Un conjunto de competencias.

⁸ Ya presentado en punto 4.3.

El Informe SCANS modificado que se propone consta de lo siguiente: A) La *Base*, con *habilidades* de lengua materna y matemática y tres *cualidades* personales: Autoestima, Autonomía y autorregulación y Responsabilidad e integridad; B) las *Competencias*, incluyen: capacidad de abordaje sistémico de la realidad, capacidad de acción interpersonal y capacidad de manejo de elementos (recursos, información y tecnología).

A continuación, se plantea una exposición más en detalle del modelo que se ha creado a partir del Informe SCANS:

A) La *Base* a formar, corresponde a lo que el documento de CEPAL sobre la educación y el conocimiento como eje para la transformación productiva con equidad llama el acceso a los códigos de la modernidad.

Para el caso de los módulos, se atenderá a dos tipos de *habilidades*:

- a) Leer y escribir (textos, tablas, gráficos, diagramas...)
- b) Matemáticas (operaciones aritméticas básicas, porcentajes y fracciones).

Dos observaciones corresponden al respecto:

- Ambos conjuntos de habilidades serán atendidos a un nivel básico, el que en el lenguaje de Informe SCANS se denomina *preparatorio*. Las personas que cuenten con este nivel de desarrollo podrán omitir esta parte de los módulos.
- Cada vez ofrece menos duda la necesidad de contar con habilidades para el manejo computacional. El desarrollo del mismo no se abordará en los módulos en el supuesto que cada Institución cuenta con condiciones diferenciadas para encararlo, el Programa FORMUJER buscará acercarles herramientas de apoyo para fortalecer el proceso de adquisición de estas habilidades.

Con referencia a las *cualidades personales* se seleccionaron las tres siguientes:

- a) Autoestima.
- b) Autonomía y autorregulación.
- c) Responsabilidad e integridad.

Como se recordará, las cualidades que propone el informe original son cinco: autoestima, autonomía, responsabilidad, integridad y honradez, sociabilidad. La modificación consiste en que:

- Se ha suprimido el aspecto llamado de sociabilidad debido a que lo que se trabaja en la parte de competencias corresponde al desarrollo de la interacción social.
- Se ha optado por fusionar responsabilidad con integridad y honradez en lo que se ha denominado responsabilidad e integridad, sobre la base de las siguientes razones:
 - se considera que responsabilidad e integridad son cualidades muy cercanas entre sí,
 - siempre es útil tratar de trabajar con agregaciones mayores que faciliten el fijar la atención en unos pocos elementos y el recuerdo de lo que se está tratando de desarrollar,
 - no podría haber integridad sin honradez.

B) En cuanto al conjunto de *competencias* se han establecido tres subconjuntos:

a) Una capacidad de abordaje sistémico de la realidad, lo que en un lenguaje más simple significa la capacidad de entender que la realidad es más compleja que simple y que hay permanentemente una serie de interrelaciones que vale la pena tratar de identificar y comprender (en las relaciones con las personas y en los sistemas sociales, organizacionales laborales y tecnológicos).

Esta capacidad también implica la capacidad de:

- Controlar y corregir la realización de tareas.
- Mejorar los sistemas existentes.
- Diseñar sistemas alternativos.

b) Una capacidad de acción interpersonal concretada principalmente en el desarrollo de la capacidad para trabajar con otros/as (como miembro o como líder de un equipo)⁹, una capacidad de manejo de recursos, de información y de tecnología, y

⁹ Modernamente, no sólo en un equipo, sino que como parte de una organización en red (Zariffian, 1998).

- c) Una capacidad vinculada a manejar elementos, en la cual se ha seleccionado:
- El manejo de recursos, centrado en tres recursos principales: el dinero, los recursos materiales y las instalaciones y el tiempo.
 - El manejo de la información (adquirir información, organizarla, analizarla e interpretarla críticamente, utilizarla y comunicarla, a la vez que relacionarse inteligentemente con los soportes de la información: libros, televisión, computadores).
 - El manejo de la tecnología¹⁰, que implica fundamentalmente:
 - Trabajar con tecnología, por lo que se deben seleccionar procedimientos, instrumentos y equipos (esto incluye, eventualmente, las computadoras)
 - Aplicar la tecnología a la tarea y a la prevención e identificación de problemas del equipo.

Si se analiza esta propuesta desde un punto de vista comparativo con otros modelos, se podría decir que:

- Frente al modelo de *Conocer*, de México, la base corresponde a lo que en *Conocer* se denomina competencias básicas y el conjunto de habilidades corresponde a las competencias transversales.
- Frente al modelo de M. Boekerts, las cualidades personales corresponderían a las que la autora llama competencias subjetivas¹¹, mientras que los otros elementos serían las competencias objetivas.

¹⁰ Consideramos tecnología en un sentido amplio y no sólo la tecnología que requiere de un equipamiento físico para su desarrollo.

¹¹ Competencias subjetivas corresponden al valor que cada individuo da a sus competencias objetivas. Así, de poco sirve, por ejemplo, una competencia para ejecutar algo si la persona no tiene la autoconfianza suficiente para saber y sentir que lo puede hacer.

8. UN ENFOQUE CURRICULAR PARA TRABAJAR EL INFORME SCANS MODIFICADO EN LOS MÓDULOS DE FORMACIÓN PARA LA EMPLEABILIDAD Y PARA LA CIUDADANÍA

8.1 La Empleabilidad

En el Libro Blanco de la Comisión Europea para la educación, la formación y la juventud (Commission Européenne, 1995) se define la empleabilidad como la capacidad de cada persona para, desde sus condiciones personales, poder hacer algo con lo que sabe. En su desarrollo, el documento identifica tres shocks que vive nuestra cultura actual: el shock de la sociedad de la información, el shock de la mundialización y el shock de la civilización científica y técnica. Frente a esta nueva sociedad del conocimiento, propone dos respuestas complementarias entre sí para la educación:

- A) Una primera respuesta centrada en la cultura general, y
- B) Una segunda respuesta centrada en el desarrollo de la empleabilidad (aptitud para el empleo) y la creación de empleo.

A) La cultura general

La idea central es que la persona debe «comprender las situaciones que evolucionan de forma impredecible». De otro modo, la sociedad se dividirá entre «los que pueden interpretar y utilizar y aquellos que serán marginalizados»...«en otras palabras, entre los que saben y los que no saben». Surge, entonces, con fuerza la idea de la cultura general como instrumento de comprensión del mundo y en este sentido se destacan tres capacidades principales:

1. Aprender el significado de las cosas.
2. Comprender y crear.
3. Tener criterio y tomar decisiones.

B) El desarrollo de la empleabilidad (aptitud para el empleo) y la creación de empleo

«En las sociedades modernas, el conocimiento en sentido lato puede ser definido como una acumulación de saberes fundamentales, de saberes técnicos y de aptitudes sociales. Es la combinación equilibrada de estos saberes, adquirida a través del sistema educacional formal, la familia, la empresa y los diversos recursos de información, la que le da a la persona el conocimiento general y transferible al empleo». El documento de la comisión sintetiza estos tres componentes de la empleabilidad en la siguiente forma:

- **El conocimiento de base: el saber de base**
Método: aprender a aprender
- **El conocimiento técnico: saber-hacer**
- **Las aptitudes comportamentales: comunicación, trabajo en equipo, autonomía, etc.**

Complementa bien esta especificación la definición operacional que se ofrece en los términos de referencia de este trabajo en el sentido que la empleabilidad es entendida como la aptitud para «encontrar, crear, conservar, enriquecer un trabajo y pasar de uno a otro obteniendo a cambio una satisfacción personal, económica, social y profesional».

La empleabilidad tiene relación con procesos que discurren a distintos niveles: estructurales, normativos (leyes, normas, procedimientos administrativos) y culturales. El desarrollo de la estructura productiva y las modalidades de organización del trabajo, las normas que regulan las relaciones laborales, así como los estereotipos vigentes sobre el carácter femenino o masculino de las ocupaciones inciden en la demanda de trabajo. A su vez, la posición de las personas en la estructura social, el acceso a la educación y la salud y las representaciones sociales sobre los sexos se traducen en una determinada oferta de fuerza de trabajo.

Algunos colectivos sociales presentan mayores dificultades de incorporarse a trabajos de buena calidad. Sin embargo, la empleabilidad está relacionada también con factores de carácter personal (cuyo desarrollo no es independiente del medio en que ha vivido la persona). Una misma situación puede ser interpretada de distinta manera por personas de un mismo medio social y con los mismos recursos formativos; asimismo, sujetos con recursos similares pueden asumirse diferencialmente como sujetos activos o pasivos de su historia laboral y, en este sentido, el trabajo puede tener una significación diferente y ellos movilizar de manera diferente los recursos que poseen.

En los módulos se ha optado por trabajar más las dimensiones culturales y personales, sobre las cuales las personas pueden tener un control más directo. Estos módulos se orientan a desarrollar las capacidades personales que sustentan la transformación de las personas como sujetos que se hacen cargo de su vida y trayectoria laboral, que son capaces de afirmar sus puntos de vista, plantearse metas, comunicarse con los/as demás e identificar los obstáculos de orden interno y externo que interfieren en el logro de sus objetivos. Complementariamente, se entiende que en el proyecto ocupacional los/as participantes han tenido una ocasión clara y ordenada de reflexionar sobre el contexto y las posibilidades de incidir en los niveles macro y meso.

8.2 La Ciudadanía

El concepto de ciudadanía está estrechamente imbricado al concepto de derechos y deberes universales reconocidos a las personas frente al Estado y sus comunidades. El principal derecho de los/as ciudadanos/as es a tener derecho, razón por la cual, el contenido de los derechos se amplía y enriquece con el cambio de las sociedades.

Los derechos inicialmente fueron concebidos como una manera de frenar la intromisión del estado en la vida de las personas y posteriormente fueron entendidos como los derechos de las personas para incidir en el destino de sus sociedades. En la actualidad, las sociedades han definido los derechos sociales, económicos y culturales que permiten a las personas desarrollar sus concepciones y estilos de vida y tener la seguridad de acceder al trabajo, a la educación, la salud y a la protección en caso de inseguridad.

En el amplio espectro de los derechos políticos, sociales, culturales y económicos de una sociedad moderna, las mujeres como grupo social han hecho valer nuevos derechos, especialmente los vinculados al respeto a su integridad física y la no violencia, y los derechos reproductivos. El desarrollo de una conciencia de derecho como ciudadanas /os frente al Estado y sus colectividades facilita el desarrollo de cada persona y de todos/as, posibilitando el despliegue de las potencialidades de cada cual en una atmósfera de justicia y solidaridad humana.

8.3 Los módulos de Formación para la Empleabilidad y la Ciudadanía

La formación del ciudadano/a converge hoy con la formación del trabajador/a. En ambos casos cada ser humano deberá actuar en las tres dimensiones fundamentales del desarrollo de su vida, considerando:

- Las relaciones consigo mismo.
- Las relaciones con los demás (vida en familia y participación en el espacio social más amplio).
- Las relaciones con el entorno.

En consecuencia, el desarrollo de la empleabilidad y el desarrollo de la ciudadanía serán tratados como temas estrechamente relacionados en que ambos curricularmente se basarán en el modelo creado a partir del Informe SCANS modificado, procurando en el primer caso poner el énfasis en la base y competencias que se consideren prioritarias para el desarrollo de la empleabilidad, mientras que en el segundo caso se pondrá el énfasis en otros aspectos destinados a ampliar la formación ciudadana.

Se considerará, además, un eje transversal que cruce todo el trabajo con los módulos. Este eje estará compuesto por:

- el desarrollo de la base y las competencias del Informe SCANS modificado, de modo que a medida que avance en el módulo el/la participante podrá tener un apoyo de observación y reflexión sobre su propio progreso en estas materias;
- un acento en que la formación profesional y el trabajo son actos colectivos en los cuales los seres humanos establecen relaciones susceptibles de perfeccionarse y progresar para el logro de cada vez mejores niveles de justicia y solidaridad;
- una valoración de la relación entre los conceptos de ciudadanía, empleabilidad y género. El/la trabajador/a de hoy y del futuro requiere una capacidad de comprensión del medio en el cual actúa, de valoración de la complejidad y de la diversidad, de abordaje sistémico de la realidad, de comunicación, de trabajo en equipo, de solidaridad, de participación, de autocuidado y cuidado de los/as demás... Todas estas ideas son familiares al pensar en el caso del/la ciudadano/a consciente de sus derechos, que respeta la diversidad.

9. ESTRUCTURA DE LOS MÓDULOS

La planificación modular se registra en:

- ➔ El Documento base para el diseño curricular, que es común para ambos módulos.
- ➔ Para cada módulo: tres Unidades, la Guía para el/la docente y los instrumentos de evaluación.

Los instrumentos de evaluación consisten en: la preprueba¹², los prerrequisitos y la prueba final.

Como su nombre lo indica, la Guía para el/la docente consiste en un conjunto de orientaciones y sugerencias, principalmente metodológicas y evaluativas. En las guías hay algunos contenidos que son iguales para ambos módulos, pero se ha preferido explicitarlos en cada uno para lograr que sean autoexplicativos y autónomos. Estos son: contexto, marco conceptual y metodológico, aspectos metodológicos generales y aspectos evaluativos generales.

A efectos de la presentación física de los textos en los cuales está contenido el diseño modular se cuenta, para cada módulo, con:

- ➔ La Guía para el/la docente.
- ➔ La Unidad modular 1.
- ➔ La Unidad modular 2.
- ➔ La Unidad modular 3.
- ➔ Los instrumentos de evaluación.

¹² La palabra prueba está tomada en forma genérica para referirse a cualquier procedimiento e instrumento de evaluación.

10. OBJETIVOS Y CONTENIDOS PRINCIPALES DEL MÓDULO DE FORMACIÓN PARA LA EMPLEABILIDAD

Se busca que los/as participantes entiendan que la empleabilidad es el producto de distintos factores en los cuales funciona un locus de control interno y de control externo. No hay duda, como se ha dicho, que las condiciones personales y la buena preparación no alcanzan para obtener empleo. Las condiciones macroeconómicas como los factores coyunturales externos tienen una incidencia indudable.

Pero también es verdad que existen factores cuya influencia va a depender del grado de reconocimiento y significación que los/as participantes les otorguen, de las capacidades personales que tengan para abordarlos y de las redes colectivas a las cuales pueden contribuir y desde las cuales puedan recibir apoyo.

10.1 Objetivos

Objetivo general

Aplicar, en ejemplos, estrategias y herramientas para desarrollar y/o aumentar el grado de empleabilidad de la persona dentro o fuera de un determinado trabajo.

Este objetivo general ha dado origen a un conjunto de objetivos específicos que se presentan a continuación en el orden de las Unidades modulares que los tratan. Una nota importante al respecto es que, evidentemente, todos estos objetivos específicos deben ser considerados desde la perspectiva del nivel básico de los módulos y los tiempos disponibles para el tratamiento de cada uno de ellos.

Unidad modular 1: «Autoaceptación y trayectorias laborales»

- 1.1** Aumentar el conocimiento de sí mismo/a.
- 1.2** Desarrollar una visión más positiva de sí mismo/a.
- 1.3** Reconocer fortalezas y debilidades.
- 1.4** Analizar y aplicar, en ejemplos, formas sencillas de afirmar la propia autoestima.
- 1.5** Identificar los sentimientos negativos que dificultan el desarrollo de las personas y reafirmar las capacidades personales.
- 1.6** Priorizar las cualidades que interesa desarrollar más.
- 1.7** Explicar, a través de ejemplos, características del campo laboral e hitos críticos de las historias de vida que inciden en el ingreso, la permanencia y el progreso laboral de los hombres y de las mujeres.

Unidad modular 2: «Pertenenencia y cooperación»

- 2.1** Favorecer la mutua comprensión y cooperación mediante el intercambio de experiencias, gustos y sentimientos.
- 2.2** Reconocer la importancia de los grupos y las redes sociales en el momento de ingresar al campo laboral.
- 2.3** Identificar los diferentes grupos de pertenencia y los recursos que cada uno de ellos aporta en el proceso de búsqueda, ingreso y permanencia en el trabajo.
- 2.4** Escuchar activamente como base para comunicarnos con los demás y trabajar en equipo.
- 2.5** Aplicar, en ejemplos, elementos que pueden ser útiles para mejorar la conversación con los/as demás.
- 2.6** Mejorar el sentido de pertenencia y calidad de la cooperación en los distintos grupos de pertenencia.
- 2.7** Ayudar a los/as participantes a afirmar su individualidad y sus valores personales como miembro de un grupo solidario.

Unidad modular 3: «Aprendiendo a enfrentar los problemas»

- 3.1 Distinguir entre hechos y opiniones y valorar esta distinción como un elemento básico para la comprensión de un problema.
- 3.2 Valorar la reflexión individual y su aporte para la reflexión grupal en el proceso de enfrentar y resolver problemas.
- 3.3 Aplicar técnicas sencillas para identificar los problemas.
- 3.4 Jerarquizar los problemas conforme a algún criterio de ordenamiento.
- 3.5 Aplicar, en ejemplos, técnicas para analizar distintos caminos de solución de los problemas.
- 3.6 Desarrollar capacidades para jerarquizar los problemas.
- 3.7 Elaborar planes de acción para resolver problemas.

Junto con estos objetivos, en las Unidades se procurará desarrollar un conjunto de objetivos destinados a incorporar perspectiva de género para contribuir a mejorar la situación de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres:

- ➔ Identificar los factores en la socialización de las mujeres, en la posición en su familia y en el campo laboral, que afectan negativamente su autoestima y su inserción en el mercado laboral.
- ➔ Favorecer el mutuo entendimiento y cooperación entre los/as participantes y experiencias con trabajadores/as a partir del análisis de las diferentes experiencias de vida.
- ➔ Fomentar el desarrollo de conciencia colectiva en las mujeres a fin que se sientan parte de un colectivo mayor, especialmente el de mujeres trabajadoras.
- ➔ Analizar las diferencias en las experiencias de los hombres y las mujeres respecto a temáticas relacionadas con *pertenencia y cooperación*.
- ➔ Analizar las diferencias en las experiencias de los hombres y las mujeres respecto a la temática relacionada con *enfrentamiento y resolución de problemas*.

11. OBJETIVOS Y CONTENIDOS PRINCIPALES DEL MÓDULO DE FORMACIÓN PARA LA CIUDADANÍA

El módulo tratará de desarrollar la conciencia de derechos, aspecto central para el desarrollo y/o fortalecimiento de la autoestima y la autonomía y para la capacidad de incrementar los recursos en la negociación con otros al interior de la familia, en el trabajo, en las organizaciones sociales, laborales y sindicales y en las relaciones con el Estado.

La conciencia de derecho es el eje y sustento de la ciudadanía en la medida que motiva a varones y mujeres a incidir en las decisiones políticas y formas de gobierno, a exigir la satisfacción de las necesidades económicas y sociales –salud, educación, trabajo, seguridad– y el reconocimiento a las distintas culturas y estilos de expresión, derechos que facilitan su integración social sin subordinación a las posiciones hegemónicas. Esta conciencia se busca desarrollar en cuanto a los ejes temáticos de formación y salud.

En el caso de las mujeres la ciudadanía se ha ampliado para incluir nuevos derechos que se refieren a temas habitualmente considerados como privados: los derechos reproductivos y el derecho a no sufrir ninguna forma de violencia.

11.1 Objetivos

Objetivo general

Iniciar y/o fortalecer, a través de ejemplos, el mayor desarrollo de una conciencia de derechos y responsabilidades frente al trabajo y al Estado y su sociedad.

Este objetivo general ha dado origen a un conjunto de objetivos específicos que se presentan a continuación en el orden de las Unidades modulares que los tratan.

Unidad modular 1: «Afianzando nuestra autonomía personal»

- 1.1 Detectar los patrones de conducta personales.
- 1.2 Promover la autorregulación, la planificación y la toma de decisiones.
- 1.3 Identificar factores que restringen la autonomía y elaborar estrategias para superar las limitaciones.
- 1.4 Desarrollar la iniciativa personal.
- 1.5 Analizar las diferencias en las experiencias de los hombres y de las mujeres respecto a temáticas relacionadas con *desarrollo de la autonomía*.

Unidad modular 2:«A propósito de derechos y deberes»

- 2.1 Reconocer y valorar la importancia de la información de derechos y responsabilidades de cada trabajador/a y ciudadano/a.
- 2.2 Evaluar el proceso de formación como un derecho y una responsabilidad.
- 2.3 Evaluar la salud física y mental como un derecho y una responsabilidad.
- 2.4 Promover el autocuidado y la salud personal y colectiva.
- 2.5 Promover la salud ocupacional.
- 2.6 Promover estilos de vida saludables.

Unidad modular 3: «Participación y liderazgo»

- 3.1 Comunicar adecuadamente las propias capacidades para fines de autoestima y diálogos relacionados con la obtención de un trabajo.
- 3.2 Poner de manifiesto las diversas modalidades de participación y de su papel en distintos espacios sociales.
- 3.3 Analizar, a través de ejemplos, las formas de participación de cada persona en la familia.
- 3.4 Aplicar, en ejemplos, técnicas de comunicación efectiva en el sentido de escucha mutua, respeto y tolerancia para la construcción de la ciudadanía, y valorar su importancia.
- 3.5 Aplicar, en ejemplos, técnicas de comunicación efectiva aplicadas a la participación sindical, y valorar su importancia.
- 3.6 Estimular el desarrollo de capacidades y habilidades que faciliten el acceso y participación en espacios públicos.
- 3.7 Estimular el desarrollo de capacidades que mejoren los conocimientos de las personas sobre el quehacer de las instituciones las públicas.
- 3.8 Favorecer la autovaloración de las capacidades propias y de sus aportes a los grupos.

Junto con estos objetivos, en las Unidades se procurará desarrollar un conjunto de objetivos destinados a incorporar perspectiva de género para contribuir a mejorar la situación de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres:

Analizar las diferencias en las experiencias de los hombres y las mujeres respecto a temáticas relacionadas con *desarrollo de la autonomía, derechos y deberes y participación y liderazgo*.