

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS.**



**Instructivo de orientación laboral dirigido al paciente con trastorno bipolar  
en remisión, que asiste a consulta externa del hospital Nacional de Salud  
Mental zona 18 de esta ciudad**

**Elena Dannyneth González Hernández.  
Birna Leticia Méndez Cabrera.**

Guatemala, julio de 2008



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS.



**INSTRUCTIVO DE ORIENTACIÓN LABORAL DIRIGIDO AL PACIENTE  
CON TRASTORNO BIPOLAR EN REMISIÓN, QUE ASISTE A CONSULTA  
EXTERNA DEL HOSPITAL NACIONAL DE SALUD MENTAL ZONA 18 DE  
ESTA CIUDAD**

Informe final de investigación presentado al honorable consejo directivo de la escuela de  
Ciencias Psicológicas

POR

Elena Dannyneth González Hernández.

Birna Leticia Méndez Cabrera.

**PREVIO A OPTAR EL TÍTULO DE  
PSICÓLOGAS EN EL GRADO ACADÉMICO DE  
LICENCIATURA**

Guatemala, julio de 2008

## **CONSEJO DIRECTIVO**

Licenciada Mirna Marilena Sosa Marroquín  
**DIRECTORA**

Licenciada Blanca Leonor Peralta Yanes  
**SECRETARIA**

Doctor René Vladimir López Ramírez  
Licenciado Luís Mariano Codoñer Castillo  
**REPRESENTANTES DEL CLAUSTRO DE CATEDRÁTICOS**

Licenciada Loris Pérez Singer  
**REPRESENTANTE DE LOS PROFESIONALES EGRESADOS  
DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**

Ninette Archila Ruano de Morales  
Jairo Josué Vallecios Palma  
**REPRESENTANTES ESTUDIANTILES  
ANTE CONSEJO DIRECTIVO**

## DEDICATORIA

Dios: Por todo, por estar conmigo en todo momento.

Mi Mami: Mi conexión directa con el cielo. ¡Promesa cumplida!

Mi inspiración y motivos más grandes, Daniel y Beba, también Carlos Alberto mi angelito favorito.

Mi Papi: Por inculcarme coraje, valor y a soñar en grande.

Fam. Hernández: Primos queridos, sobrinitos preciosos y súper tías por su cariño y apoyo constante, especialmente a Tía Rosy y finalmente a Mamá finita. Uds. aportan a mi vida el cariño que convierto en fuerza y energía para crecer y ser feliz.

Mis amigos: Ya saben quienes son!, gracias por los momentos de alegrías y en los que crecimos juntos como profesionales.

**Elena González**

## D E D I C A T O R I A

A mí Padre celestial, por el milagro de la vida.

A mis padres, por haberme formado como persona y ser humano y especialmente a mí madre por haber estado para mí en todo momento: Gabriela Leticia Cabrera Vda. de Méndez.

A mis hermanas: Bemly y Brenda, por su infinito apoyo.

A ese ser maravilloso, que me hizo ser madre: Birna María.

A mí familia, por impulsarme en especial a mi tía Cristina Cabrera.

A mis amigos por su cariño.

Y a esa persona que siempre estuvo a mí lado y que vio junto a mí, el color naranja.

**Birna Méndez.**

## A G R A D E C I M I E N T O S

A la Universidad de San Carlos de Guatemala, por habernos formado como profesionales de la Salud Mental.

A la institución, que nos abrió sus puertas y nos acogió para potencializar intereses mutuos: consulta externa del Hospital Nacional de Salud Mental, zona 18 de la Ciudad de Guatemala.

Y nuestro especial agradecimiento a una amiga y colega, la licenciada Carolina Möller, por ser nuestro modelo ético profesional a seguir.

A nuestra asesora, la licenciada Alfa Mirthala Cifuentes Marroquín, por sus apreciables enseñanzas.

A nuestros amigos y amigas, por haber estado ahí, siempre.

# C O N T E N I D O

RESUMEN	
PRÓLOGO	
INTRODUCCIÓN	

## CAPÍTULO I

Marco teórico	
Trastorno Bipolar.....	01
Factores Biológicos.....	02
Factores Psicosociales.....	02
Factores Estacionales.....	03
Clasificación y Diagnóstico.....	04
Características Clínicas del tratamiento de bipolares en remisión.....	04
Curso y Pronóstico.....	05
Tratamiento.....	06
Trabajo.....	10
Orientación para la inserción laboral.....	11

## CAPÍTULO II

Técnicas e Instrumentos.....	12
------------------------------	----

## CAPÍTULO III

Instructivo	
1. Psicoeducación.....	14
2. Entrevista Psicodiagnóstica.....	17
3. Autoestima.....	20
4. Motivación.....	22
5. Intereses.....	23
6. Análisis de patrones de comportamiento.....	27
7. Ocupaciones.....	29
8. Búsqueda de empleo.....	31
8.1 Técnicas de búsqueda de empleo.....	32
9. Herramientas para potencializar el desempeño laboral.....	51

CONCLUSIONES.....	46
RECOMENDACIONES.....	47
BIBLIOGRAFÍA.....	48
ANEXO I (Material para pacientes).....	50
ANEXO II (Ley de atención a las personas con discapacidad).....	75



## R E S U M E N

Este instructivo se presenta como una herramienta coadyuvante en el tratamiento psicoterapéutico para pacientes bipolares en remisión, guía de manera sencilla y práctica la inducción laboral basada en la teoría cognitiva conductual. El mismo se dividió por módulos, iniciando por la entrevista la cual evalúa la disposición real para trabajar, seguido de la aplicación del test “DISC” (Inventario de discernimiento personal), para conocer la personalidad laboral del paciente, así como la facilitación de técnicas para adquirir dicho empleo, considerando aspectos como: personalidad, habilidades e intereses. Midiendo esto, se sugieren trabajos de acuerdo a patrones de comportamiento laboral, y se les orienta sobre los requisitos que deberán completar, al momento de aplicar para la obtención de un empleo.

Además del instructivo, se complementa con actividades psicoeducativas, en las cuales se ofrecen herramientas cognitivas conductuales necesarias para el correcto manejo de habilidades que persiguen incrementar el desarrollo, tanto personal, laboral y económico del paciente.

## P R O L O G O

El presente instructivo de orientación laboral está dirigido a pacientes bipolares en remisión, con el objeto de dar a la consulta externa del Hospital de Salud Mental, una alternativa psicoterapéutica más, para contribuir a un eficaz tratamiento del trastorno bipolar.

Debido al frecuente comienzo del trastorno bipolar en la adolescencia o primera etapa de juventud se produce falta de experiencia y ausencia de referencias laborales, sin incluir los prejuicios por parte del empleador.

Ante la falta de información fundamentada y contextualizada en términos sencillos, tanto de su padecimiento como de instrucciones para la inserción en el área laboral, fue indispensable brindar orientación para la búsqueda de empleo, a través de un instructivo que facilite herramientas prácticas que permitan tener acceso al trabajo, autonomía, autoconocimiento, autorrealización y oportunidad de mejorar las relaciones interpersonales.

Este instructivo se creó, para que su aplicación sea experimentada por los psicólogos que laboran en el Hospital de Salud Mental junto al equipo multidisciplinario asignado a la clínica de bipolares de la consulta externa.

## I N T R O D U C C I Ó N

El Trastorno afectivo bipolar, es un desorden que ocasiona cambios extremos en el estado de ánimo, lo cual influye considerablemente en el bienestar del paciente y provoca un significativo impacto en el área laboral del sujeto que la padece.

Por tanto se hizo preciso contar con un instructivo de orientación laboral dirigido al paciente con trastorno bipolar en remisión, en el cual se conozcan las habilidades vocacionales y a la vez lo oriente al campo laboral que le corresponde.

Este instructivo se basa en la teoría cognitivo conductual. Incluye actividades por módulos con la intención de hacer participar al paciente, buscando aproximar el proceso de inserción laboral y a la toma de decisiones para trabajar. El trabajo deberá adecuarse a las necesidades particulares del paciente y no que el paciente se adecue para determinado trabajo. Conjuntamente se apoyó en contenidos complementarios y herramientas útiles para el futuro desempeño laboral.

## 1. Trastorno Bipolar

### 1.1 Epidemiología

Los trastornos bipolares han sido identificados en todas las culturas y razas, sus características fundamentales se repiten en los diversos contextos geográficos, con variaciones orgánicas, en función de la cultura y la personalidad individual. Estudios recientes indican que la incidencia de trastornos bipolares esta aumentando, *el incremento de casos puede obedecer a tres razones: incremento real de caos por razones genotípicas, (fenómenos de anticipación genética); incremento real de casos por razones fenotípicas (inducción de hipomanía o de manía en pacientes previamente unipolares por generalización de los antidepresivos) e incremento debido a cambios en los sistemas diagnósticos, con importación de casos anteriormente clasificados, en otras categorías fundamentalmente esquizofrenia, pero también trastornos de personalidad* (Vallejo Ruiloba, J, Pág. 536., 2002).

En general la enfermedad puede presentarse en la adolescencia y en edades avanzadas debe hacer pensar en factores orgánicos.

### 1.2 Etiopatología

En el momento actual, las teorías vigentes sobre la etiopatogenia de la enfermedad corresponden a los hallazgos genéticos, neuroquímicos, hormonales, neuroanatómicos, conductuales psicológicos y sociales en un modelo biopsicosocial de vulnerabilidad-estrés. *Estas corresponderían a los factores genéticos, que, como veremos son fundamentales, pero explican sólo una parte del riesgo de posibilidad a desarrollar la enfermedad. Sobre dicho sustrato actuarían factores ambientales de índole biológica (lesiones cerebrales, fármacos, cambios hormonales), psicológica (acontecimientos estresantes soporte social) e incluso meteorológica (cambios estacionales)* (Vallejo Ruiloba, J, Pág. 536., 2002).

### 1.3 Dinámica Genética

Los estudios genéticos han demostrado que la herencia desempeña algún papel en la etiopatogenia de la enfermedad. Sin embargo los diversos intentos de describir los mecanismos de transmisión de la enfermedad, han arrojado resultados contradictorios. *Por ejemplo se han publicado trabajos que sugerirían y otros que desmentían la implicación del cromosoma 11, del brazo largo del cromosoma X de la región para el HLA del cromosoma 6 y del*

*cromosoma 18, estudios posteriores han relacionado a ciertas regiones de los cromosomas 4, 6, 13, 15, 16, 18,21, con una mayor vulnerabilidad para el desarrollo de la enfermedad pero todavía son resultados poco sólidos (Feñanàs y Gutiérrez, Págs.: 864-70, 1997). La dinámica genética participa 1. En la etiopatogenia de la enfermedad, y en la expresión clínica y su curso. Por ejemplo, hay datos suficientes para afirmar que existen diferencias genéticas sustanciales entre el trastorno bipolar I y II, puesto que los pacientes bipolares II tienden a tener más pacientes bipolares II y unipolares que los bipolares I. En cambio no parece claro que la ciclación rápida esté determinada genéticamente, pero si es cierto que los pacientes con antecedentes familiares de manía presenta mayor número de recaídas de la enfermedad (Feñanàs y Gutiérrez, Pág.: 864, 1997).*

## 2. Factores Biológicos

En la actualidad se cuenta con datos suficientes para afirmar que, los cambios del estado de ánimo de los pacientes bipolares reflejan alteraciones en la actividad de ciertos sistemas básicos de neurotransmisión del cerebro.

Puesto que la enfermedad se caracteriza por cursos fasicos o, recaídas de diverso signo (manía, depresión, o estados mixtos), intercaladas con períodos asintomáticos. Durante la fase depresiva se observan modificaciones en los de los receptores postsinápticos para diversos neurotransmisores, como la serotonina y noradrenalina principalmente. Así como numerosas anomalías neuroendocrinas, las alteraciones mencionadas son comunes en las depresiones.

## 3. Factores Psicosociales

Existe una abundante literatura que avala la importancia de este tipo de variables como determinantes del comienzo de la enfermedad y de la precipitación de nuevos episodios, lo cual puede observarse con claridad en la mayoría de los pacientes.

Los denominados acontecimientos vitales, sucesos o circunstancias de la vida en que una persona se ve sometida a un importante estrés, parecen intervenir en la aparición de la enfermedad en sujetos genéticamente vulnerables y pueden influir en el desencadenamiento de sucesivas recaídas, pero, en general, a medida que suceden las recaídas, la enfermedad se independiza de las situaciones estresantes. Los trabajos que estudian la influencia de situaciones estresantes sobre la enfermedad son dificultosos, porque muchas causas aparentes

no son sino consecuencias de la propia enfermedad. Este mismo razonamiento es válido para el apoyo social, una variable importante en los estudios de seguimiento, pero de compleja evaluación. De esta manera la calidad de apoyo social tiene valor predictivo, porque los pacientes con escaso soporte cumplen peor el tratamiento, y probablemente son diagnosticados y tratados de forma mucho más tardía.

El funcionamiento familiar de los pacientes bipolares presenta problemas similares al de los acontecimientos vitales: fundamentalmente distinguir entre causas y consecuencias del trastorno.

La disposición a la colaboración y el conocimiento acerca de la enfermedad maníaco-depresiva del paciente afecta en su relación con el cumplimiento del tratamiento profiláctico, así los que están más dispuestos a aceptar la medicación y tratamiento psicológico, les hace reconocer los síntomas prodrómicos de las recaídas, y por lo tanto recaen menos que los que no son así.

No parece existir un patrón de personalidad característico de los pacientes bipolares. Sin embargo con frecuencia se encuentran en estas personas rasgos de personalidad ansiosa-depresiva histriónica, fronterizo o límite, narcisista y antisocial en algunos casos. Finalmente, algunos aspectos de la personalidad de los pacientes bipolares parecen ser más bien consecuencias que causas de la enfermedad, lo que se correspondería con el concepto de secuela. Entre ellas, destacan una menor fortaleza emocional, mayor introversión y dependencia.

#### 4. Factores Estacionales

En Grecia antigua se creía que la meteorología y los cambios de estación, tienen efectos sobre el estado de ánimo de las personas. Así mismo, se ha descrito una forma especial de trastorno afectivo cuya sintomatología se relaciona directamente con los cambios de estación, denominado precisamente trastorno afectivo estacional. *No existen dudas de que los factores estacionales, actuando sobre los relojes biológicos, desempeñan un papel muy importante en la precipitación de recaídas en la enfermedad maníaco-depresiva. Se ha demostrado la importancia de los factores genéticos en la aparición de un patrón estacional de cambios del estado de ánimo.* (Vieta y Cols., Pág.:19, 1997).

Esto se puede corroborar claramente al encontrar mayor afluencia de pacientes en el hospital de Salud Mental; presentando cuadros depresivos durante épocas de invierno y cuadros maníacos durante épocas de verano, dado que existen solo dos estaciones en el país.

## 5. CLASIFICACIÓN Y DIAGNÓSTICO

### F31.7 Trastorno bipolar actualmente en remisión:

*El paciente ha padecido al menos un episodio maniaco, Hipománico o mixto en el pasado y por lo menos otro episodio maniaco, hipomaniaco, depresivo o mixto pero en la actualidad no sufre ninguna alteración significativa del estado de ánimo, ni la ha sufrido en varios meses (CIE-10, Pág.: 151, 1992).*

*Para poder diagnosticar el trastorno bipolar en remisión el paciente deberá tener por lo menos 2 meses de no presentar síntomas significativos o simplemente no cumple los criterios suficientes para estos diagnósticos (DSM IV, Pág.: 462, 2003).* Los pacientes del Hospital de Salud Mental, que se encuentran en remisión reciben farmacoterapia para prevenir futuras recaídas.

Corresponde aclarar que: aunque estos pacientes están actualmente como se dice: en remisión parcial o total, están recibiendo tratamiento farmacológico y psicoterapéutico, aunque siempre corran el riesgo de sufrir una recaída.

## 6. CARACTERÍSTICAS CLÍNICAS DEL TRATAMIENTO DE BIPOLARES EN REMISIÓN

### 6.1 Afectividad

Como se ha podido observar en este tipo de pacientes bajo farmacoterapia y psicoterapia, la mayoría presenta signos de ansiedad leve a moderada, mientras que en momentos de mayor estrés se eleva ligeramente su estado de ánimo sin llegar ni siquiera a la hipomanía. Mientras que hay otros pacientes que mantienen un estado melancólico o leve depresivo que si puede llegar a diagnosticarse como distimia.

### 6.2 Atención y curso del pensamiento

Generalmente mantienen niveles considerables de atención, casi todos refieren fuga de ideas, es decir que su atención esta generalmente aumentada, pero de una forma superficial, debido a la distraibilidad.

Están todos bien orientados espacio, tiempo y persona. El curso de pensamiento es congruente y muy raras veces expresan ideas fantasiosas sin ser ideas delirantes. La aceleración del curso del pensamiento puede producir, en algunas ocasiones la asociación rápida, que puede dar lugar a rimas juegos de palabras y chistes.

### 6.3 Contenido del pensamiento

Algunos pacientes se muestran joviales y aceptan cualquier propuesta de buen agrado, pero también es frecuente un cierto tono paranoide.

### 6.4 Sensopercepción

En el trastorno bipolar en remisión no suceden alucinaciones de ningún tipo.

### 6.5 Psicomotricidad y conducta

En cuanto a la psicomotricidad esta ligeramente aumentada y el comportamiento social es bastante característico: existe un aumento de la sociabilidad.

### 6.6 Memoria-conciencia-Orientación

El nivel de conciencia está conservado en todos los casos. En algunas ocasiones se pudo observar deterioro de memoria a largo plazo en los pacientes.

### 6.7 Conciencia de enfermedad

La conciencia de enfermedad puede adquirirse a través de una adecuada psicoeducación del paciente cuando se encuentra en remisión, *informándole del carácter recurrente de su enfermedad enseñándole a reconocer precozmente los síntomas iniciales de manía y la depresión, cuando todavía hay cierta conservación de la autocrítica.* (Colom, Págs.: 549-52, 2000).

## 7. CURSO Y PRONÓSTICO

La enfermedad maníaco-depresiva constituye cierto grado de discapacidad para un adecuado rendimiento laboral e integración social. Desde este punto de vista, el pronóstico de la enfermedad es malo, aunque, una vez más, un tratamiento farmacológico correcto junto con una ayuda psicoterapéutica son relevantes para minimizar las secuelas y la reinserción laboral. En general, la proporción de pacientes con problemas sociales y económicos es muy elevada, y éstos evolucionan paralelamente al curso de la enfermedad, empeorando en función de número de recaídas.



La tasa de mortalidad de los pacientes bipolares es dos o tres veces superior a la de la población general, tanto por suicidio como por causas médicas. La complicación más grave es el suicidio, para la prevención es necesario que el paciente comprenda la naturaleza mórbida del mismo, ya que este se produce invariablemente en el curso de la descompensación, cuando la capacidad de juicio esta reducida, no se debe temer hablar del tema con los pacientes ya que existen riesgos de inducción de la idea, sino más bien riesgos de que esta no sea verbalizado, sino se facilita su expresión. Los pacientes con síntomas mixtos son más proclives al suicidio, ya que ellos se combinan la desesperanza de la depresión, ansiedad y la impulsividad de la manía.

Un tratamiento psicofarmacológico adecuado desde el principio, junto con una psicoeducación son fundamentales para prevenir la mayor parte de las complicaciones de la enfermedad. Entre los factores negativos para un buen pronóstico más importantes se encuentran los antecedentes familiares de trastorno bipolar I, la ciclación rápida, un elevado número de episodios previos, la presencia de síntomas mixtos, los síntomas psicóticos no congruentes con el estado de ánimo, la objetivación de un patrón estacional, el abuso de sustancias, y la existencia de un trastorno de personalidad concomitante.

## 8. TRATAMIENTO

Mientras que en una fase de mantenimiento, es indicado tratamiento psicoterapéutico en lo que respecta a la psicoterapia individual, psicoterapia de grupo, psicoeducación y laborterapia.

### 8.1 Psicoterapia cognitiva conductual

La terapia cognitiva conductual es un conjunto de técnicas elaboradas para que el individuo identifique pensamiento distorsionados y aprenda nuevas conductas más funcionales a través del modelo psicoeducativo.

Este tipo de terapia aborda no sólo la conducta del paciente sino su mundo cognitivo, lo que piensa, cómo percibe el entorno y cómo interpreta lo que le sucede. De este modo intenta modificar los pensamientos negativos enseñando al paciente a entender de qué manera sus patrones de pensamiento influyen en su sintomatología, y a modifica su pensamiento y su conducta para disminuir la probabilidad de aparición de síntomas y se le enseña a eliminar los obstáculos que impiden el cumplimiento terapéutico y se le brindan estrategias de conducta no clínicas para enfrentar las consecuencias de la manía y la depresión de la mejor manera posible.

### 8.1.1 Estrategias cognitivas y conductuales

Las estrategias son un medio y no un fin en el tratamiento cognitivo conductual, es decir que como terapeutas tendremos que ser sensibles a las posibilidades de progreso de cada paciente, y a sus tiempos.

La modificación conductual facilita la identificación de cogniciones negativas o erradas. La modificación de la conducta es importante en tanto le proporcione al paciente una oportunidad de evaluar empíricamente sus ideas de inadecuación e incompetencia.

Trabajando con una situación problemática:  
*Se describen brevemente las situaciones en las que se producen las emociones o comportamientos, con la indicación de qué estaban haciendo (hablando con alguien, mirando televisión) o sobre tópicos en los que estaban pensando* (Chappa Herbert J., Pág.: 207, 2003). Por ejemplo: Sí una persona acude a solicitar un trabajo y no es aceptada, esta se deprime al pensar que nunca podrá obtener el empleo que desea, sintiéndose fracasado.

❖ Problemas comunes para identificar pensamientos automáticos:

*Una vez iniciado el tratamiento, algunos pacientes argumentan no haber tenido pensamientos automáticos en momentos de malestar* (Chappa Herbert J., Pág.: 207, 2003). Por lo tanto puede ser útil preguntar por ejemplo: ¿Cuál fue el significado del empleo para usted?, ¿Qué diría acerca de usted, su situación o su futuro laboral?

En ocasiones se presenta como un pensamiento periférico, como por ejemplo! No me dieron el trabajo!, que desastre!, Cuando en realidad el pensamiento central es” soy un inútil”, por lo cual debe reforzarse el autoestima de paciente y luego ir modificando cada pensamiento distorsionado.

Verificación de los pensamientos automáticos, existen dos métodos para buscar alternativas más realistas y para afrontar los pensamientos automáticos negativos:

❖ Desafíos a su validez en forma verbal:

Para la prevención es interesante enseñar a los pacientes como hacer sus propias evaluaciones acerca de sus pensamientos pero esto no se logrará, si el paciente no hace todo el procedimiento de trabajo.

El paciente bipolar en remisión comete el mismo tipo de errores de pensamiento, denominados distorsiones o errores cognitivos respecto a su situación laboral, por ejemplo:

¿Estoy concentrándome solo en mis defectos o debilidades y olvidando mis habilidades y capacidad para conseguir un trabajo? (minimización o selección abstractiva).

¿Pienso en términos de todo o nada? (Pensamiento dicotómico).

¿Saco conclusiones apresuradas sobre resultados desagradables en el trabajo? (Inferencias arbitrarias)

*Por lo tanto estas preguntas pueden registrarse en la columna de respuestas racionales de registro de pensamientos automáticos y de este modo la creencia en los pensamientos automáticos se evalúa nuevamente a la luz de un nuevo criterio más realista en donde la meta es la reducción del grado de convicción que tenían al principio (Chappa Herbert J., Pág.:207., 2003).*

❖ Experiencias conductuales para verificarlos en acción:

En esta terapia cognitiva conductual el proceso de cambio está basado tanto en el nivel de pensamiento como en el de acción, ya que el “insight “es decir, tener una visión interior a través de la cual se comprende una situación determinada, no basta. *Es necesario el pasaje a nuevas experiencias que validen los cambios, ya sean éstos mínimos o muy importantes.* (Chappa Herbert J., Pág.:207., 2003). En esta terapia el paciente es “un agente activo en su cambio y es importante que experimente por sí mismo sus cambios de actitudes”, sus nuevas formas de ver la realidad, al tiempo que sentirá un alivio emocional dándole seguridad. Aquí se incluyen las técnicas de asignación gradual de tareas, monitoreo y estructuración de actividades, así como el alentamiento del refuerzo positivo, todas estas tomadas muy en cuenta para la elaboración de este instructivo de orientación laboral para pacientes bipolares en remisión.

## 8.2 Psicoeducación

Consiste en brindar al paciente toda la información pertinente a su padecimiento. Educarlo sobre los síntomas comunes del trastorno bipolar, que pueda identificar síntomas, que anteceden una fase aguda, sea depresiva o maníaca para que pueda recibir a tiempo la atención necesaria. Además de proveerle técnicas para poder adaptarse a la cotidianidad de la vida con herramientas que le faciliten su desenvolvimiento se ve reforzado a través de la participación de los afectados (pacientes y familiares) que facilitan la integración social. Suministra información, apoyo y conciencia a la sociedad sobre los problemas.

### 8.3 Laborterapia o Terapia Industrial

*Es aquella terapia encaminada a lograr en el paciente un rendimiento laboral y por tanto se buscara que de un rendimiento útil y productivo, teniendo en cuenta su capacidad y experiencia laboral (Rodríguez Reyes José, Pág.:58., 1972).*

Partiendo de que diferentes autores consideran el significado que cada persona da al trabajo como un indicador de la motivación laboral. El trabajo puede ser una fuente de identidad y autoestima, de la que derivan sentimientos positivos, que conducen a aumentar la implicación con el trabajo, o por el contrario, puede ser una fuente de frustración, aburrimiento, y un sin sentido. En dicha definición personal y partiendo de la relación teórica descrita, podemos decir que influyen de forma interrelacionada variados y diferentes factores como elementos activos en el desarrollo de la motivación laboral y el desarrollo profesional.

*La laborterapia va dirigida a enfermos mentales institucionalizados nos sirve de plataforma para sentar las bases de la inserción laboral del enfermo bipolar y proyectarla a la industria extrahospitalaria.*

*Los argumentos que la sustenta son: 1) En la mente de cada enfermo existe, junto a una parte enferma, otra parte sana a la que se debe prestar atención. 2) En cada enfermo, al lado de los síntomas propios de la enfermedad se encuentran otras manifestaciones psíquicas que están principalmente condicionadas por el medio ambiente en relación con la personalidad del paciente. Y 3) La psicología del enfermo mental, especialmente en lo que concierne a su actitud antisocial, puede ser comparada a la de un niño y, en consecuencia, la reeducación se funda más en la ciencia del desarrollo que en los conceptos y doctrinas psicopatológicos. (Rodríguez Reyes José, Pág.: 59., 1972).*

#### 8.3.1 Principios de la laborterapia:

- ❖ Tiene indudablemente un fin terapéutico, por lo que constituye una forma de tratamiento que debe ser supervisada por el psiquiatra y psicólogos.
- ❖ Es importante que los talleres y actividades ocupacionales estén dirigidos hacia la integración y/ó rehabilitación del paciente.
- ❖ Es inadecuado obviamente emplear laborterapia a un enfermo ingresado en fase aguda.

### 8.3.2 Objetivos terapéuticos para enfermos bipolares en remisión:

- ❖ Distraer al enfermo de sus preocupaciones mórbidas
- ❖ Aumentar su concentración.
- ❖ Reducir hiperactividad o ansiedad del enfermo.
- ❖ Estimular y tratar de mejorar su sentido de responsabilidad.
- ❖ Exteriorizar sus sentimientos de hostilidad y de insuficiencia.
- ❖ Resocialización.

### 8.3.3 ¿Cómo ayuda el trabajo al paciente con trastorno bipolar en remisión?

- ❖ Aumenta la autoestima.
- ❖ Contribuye a los ingresos familiares y eleva el rango del enfermo en la familia.
- ❖ Proporciona un centro de atención que reduce la preocupación del paciente por las ciclaciones que pasa el paciente.
- ❖ Proporciona una estructura y un orden diario a la vida y disminuye el aburrimiento.
- ❖ Establece nuevas relaciones e interrelaciones sociales con los compañeros de trabajo y genera un sentido de comunidad.

## 9. TRABAJO

Una definición de trabajo *se puede elaborar a partir de considerar las actividades productivas como aquel conjunto de actividades humanas, en las que la persona aporta sus intereses, capacidades y conocimientos, y en las que mediante el uso de los recursos disponibles, permite obtener o prestar cierto productos, bienes y/o servicios. Con la ejecución de dichas actividades, la persona obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social.* (Sánchez R.O., 2001). Desde el punto de vista de este instructivo el “trabajar” está vinculado no sólo a la independencia material y anímica, sino también a la autoestima y el sentirse valioso. Es por esto que cuando el enfermo bipolar se encuentra desocupado conviene orientarlo a que realice alguna actividad laboral y considerar esto como una herramienta complementaria de la terapia.

## 10. ORIENTACIÓN PARA LA INSERCIÓN LABORAL

La orientación laboral ha de proveer a los pacientes bipolares, información indispensable sobre el proceso de inducción laboral; actitudes, intereses y aptitudes personales, mejorando así sus capacidades de empleo.

La orientación laboral se fundamenta y lleva a cabo su contenido en distintas actividades, es el conjunto de acciones que buscan guiar los recursos del enfermo bipolar hacia la búsqueda de empleo. Además del proceso de orientación laboral, incluye psicoeducación al enfermo bipolar sobre su padecimiento, orientación para un buen desenvolvimiento laboral de acuerdo a su enfermedad y herramientas cognitivas útiles para resolver conflictos comunes que puedan suceder en el desempeño laboral.

## TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

La muestra fue conformada por pacientes bipolares en remisión que en la actualidad reciben farmacoterapia, psicoterapia de grupo y en algunos casos psicoterapia individual, perteneciente a la cohorte del año 2006-7.

De genero femenino y masculino comprendidas entre el rango de edad de 15 a 60 años de edad, alfabetos y analfabetos, de escasos recursos económicos, provenientes de la ciudad capital de Guatemala y sus municipios.

Una vez contactados los pacientes bipolares en remisión o población meta, y personal colaborador de dicha institución, se procedió a utilizar los siguientes instrumentos o técnicas de recolección de información:

### Entrevistas

Es una técnica con la que se obtienen datos precisos para obtener información. Consiste en un diálogo entre dos personas: El entrevistador “investigador” y el entrevistado. La entrevista es una técnica antigua, que ha sido utilizada en psicología y, desde su notable desarrollo, en sociología y en educación. De hecho, en estas ciencias, la entrevista constituye una técnica indispensable porque permite obtener datos que de otro modo serían muy difíciles conseguir.

### Test

Es una técnica precedida de la entrevista y tuvo como objeto lograr información sobre rasgos definidos de la personalidad, la conducta o determinados comportamientos y características individuales o colectivas de la persona (interés, actitudes, aptitudes, mal funcionamiento físico, lentitud mental, memoria, etc.) A través de preguntas, actividades, manipulaciones, etc., que son observadas y evaluadas por el investigador.

### Test de Tendencias Conductuales DISC:

El test utilizado fue creación del Dr. William M. Marston, Psicólogo de la universidad de Columbia en las décadas de 1920 y 1930, elaboró una teoría del comportamiento humano en cual se basa el inventario discernimiento personal. Identificó cuatro patrones principales de comportamiento que se encuentran en todas las personas, pero en distintos grados. La teoría de Marston sostiene que el comportamiento tiene que ver en parte con una reacción activa o pasiva a un entorno favorable o desfavorable. Al momento de conocer el patrón de comportamiento del paciente evaluado, se orientó sobre la elección vocacional u ocupación productiva.

La prueba psicométrica DISC, se propone como una herramienta interactiva, se califica con un programa de computación en una hoja de Excel. Dudas sobre como se interpreta: [www.counselors.com.ar/parcial\\_ayuda.htm](http://www.counselors.com.ar/parcial_ayuda.htm).

Actividades (adjuntas): Por medio de las cuales se buscó aproximar y motivar al paciente bipolar a las situaciones en que forman parte el proceso de inserción laboral así como las actividades que presentaran situaciones conflictivas, a las cuales, el paciente se comprometía a aprender y controlar. Fue practicando las actividades que incluyen los últimos dos módulos de psicoeducación y herramientas para potencializar el desempeño laboral.

## Instructivo De Orientación Laboral Dirigido A Pacientes Bipolares

### Objetivos:

- ❖ Dar a la consulta externa del Hospital Nacional de Salud Mental, mediante el instructivo, una serie de alternativas psicoterapéuticas para la ocupación productiva.
- ❖ Guiar al paciente bipolar en remisión por el proceso de inserción laboral, en todos sus momentos y reforzando el conocimiento por medio de actividades y cuestionarios en cada módulo instructivo.

### Contenido:

1. Psicoeducación
2. Entrevista Psicodiagnóstica
3. Autoestima
4. Motivación
5. Intereses
6. Análisis de patrones de comportamiento
7. Ocupaciones
8. Búsqueda de empleo
9. Herramientas para potencializar el desempeño laboral



## 1. PSICOEDUCACIÓN

Consiste en brindar al paciente toda la información pertinente a su padecimiento. Educarlo sobre los síntomas comunes del trastorno bipolar, que pueda identificar síntomas, que anteceden una fase aguda, sea depresiva o maníaca para que pueda recibir a tiempo la atención necesaria. Además de proveerle técnicas para poder adaptarse a la cotidianidad de la vida con herramientas que le faciliten su desenvolvimiento laboral, escolar, familiar y de pareja.

Objetivos:

- ❖ Conocimiento de su enfermedad y conciencia de su situación personal.
- ❖ Que el paciente pueda colaborar en el control de su enfermedad.
- ❖ Reducir el número de recaídas.

Trastorno bipolar:

El trastorno bipolar, también conocido como trastorno maniaco-depresivo, es un trastorno mental que da lugar a cambios irregulares en el estado de ánimo, energía. Difiere de los cambios normales de estado de ánimo que solemos experimentar todas las personas y presenta síntomas severos.

Importancia del tratamiento psicoterapéutico:

El paciente deberá dar seguimiento apropiado al tratamiento que le sea indicado por los profesionales, para el buen curso y evolución de la enfermedad. Durante los episodios inestables del padecimiento el paciente se enfrenta ante una serie de factores y consecuencias negativas características de esta enfermedad, cómo por ejemplo:

- ❖ Riesgos de suicidio.
- ❖ El abuso de alcohol/sustancias.
- ❖ Problemas matrimoniales y del trabajo.
- ❖ El tratamiento incorrecto, impropio, o parcial.

### Hábitos para reducir cambios de ánimo y tensiones:

Usted puede ayudar a reducir los cambios de ánimo y tensiones que a veces llevan a episodios más severos poniendo atención a lo siguiente:

Mantenga un patrón de sueño estable. Acuéstese alrededor de la misma hora cada noche y levántese al mismo tiempo cada mañana. Los patrones de sueño desorganizados parecen provocar cambios químicos en su cuerpo que pueden causar episodios de disturbios. Sí usted tiene problemas para dormir, o está durmiendo demasiado, asegúrese de decírselo a su médico.

Mantenga un patrón regular de actividad. No sea frenético o demande demasiado de usted mismo.

No utilice alcohol o drogas ilícitas. Estos productos químicos provocan un desbalance en el cerebro. Esto puede, y frecuentemente lo hace, causar episodios de altibajos e interferir con sus medicamentos. Usted puede encontrarlo a veces como una tentación de utilizar alcohol o drogas ilícitas para “tratar” sus propios problemas de ánimo o sueño pero estos casi siempre hacen la situación peor. Sí usted tiene un problema con sustancias, pida ayuda y considere grupos de asistencia propia, tal como los alcohólicos anónimos.

Tenga mucho cuidado acerca del uso “diario” de las cantidades pequeñas de alcohol, la cafeína, y algunos medicamentos que no requieren prescripción para catarros, alergias, o el dolor. Hasta cantidades pequeñas de estas sustancias pueden interferir con el sueño, el ánimo, o su medicina. Apoyo de amigos y familia pueden ayudar mucho. Sin embargo, usted debería también comprender que no es siempre fácil vivir con alguien que tiene altibajos. Sí todos aprendieran tanto como les sea posible acerca del trastorno bipolar, usted será más capaz de ayudar a reducir la tensión inevitable y las críticas mutuas que el disturbio puede provocar. Hasta la familia más “calmada” necesitará a veces ayuda de afuera para tratar con la tensión de un ser querido que tiene síntomas continuos. Pregúnteles a su médico y a su psicólogo para que ayuden a educar tanto a usted como a su familia acerca del trastorno bipolar. La terapia familiar ó uniéndose a un grupo de apoyo puede ser una gran ayuda.

Intente reducir la tensión en el trabajo. Por supuesto, usted quiere hacer lo mejor en el trabajo, pero recuerde siempre que evitar las recaídas es número uno y a largo plazo aumentará su productividad en general. Intente mantener horas de costumbre que le permite acostarse a un tiempo razonable. Sí los síntomas del trastorno interfieren con su habilidad de trabajar, discútalos con su psicólogo sí debería de enfrentarlo o sí debería de

tomar tiempo libre. Cuánto debería discutir abiertamente con los empleadores y trabajadores finalmente depende de usted.

Sí usted fuese incapaz de trabajar, usted podría tener un miembro familiar y decirle a su empleador por medio de él, que usted no se está sintiendo bien y que usted está bajo un cuidado médico y regresará a trabajar cuanto antes.

### ¿Cómo reconocer signos de aviso de un nuevo episodio alterado de ánimo?

Los signos tempranos de un episodio de ánimo no son iguales de persona a persona y son diferentes en los altos y bajos del ánimo. Su buena capacidad de determinar sus propios signos para predecir los síntomas, lo más rápido, usted puede obtener ayuda para evitar un episodio completo. Cada persona llega a conocer ciertos sentimientos interiores que indican cuando un cambio de ánimo se está desarrollando. Cambios ligeros en el ánimo, el sueño, la energía, la autoestima, el interés sexual, la concentración, la disposición para asumir nuevos proyectos, los pensamientos de muerte (ó el optimismo repentino), y hasta cambios en el vestir y el aseo, pueden ser tempranas advertencias de un ataque de un alto ó un bajo. Ponga atención especial a un cambio profundo en su patrón de sueño, ya que este es un indicio común que una crisis se aproxima. Ya que la pérdida de comprensión puede ser un signo temprano de un episodio de ánimo amenazante, no espere en preguntarle a su familia, que se fijen en ciertas reacciones tempranas que a usted no le aparentan que están.

### ¿Cómo monitorearme propio progreso en el tratamiento?

Manteniendo una gráfica o agenda del estado de ánimo es un modo bueno de ayuda para que usted, su, psicólogo y familia para manejar su crisis. Elabore un diario en el que usted sigue el rastro de sus sentimientos, actividades, patrones de sueño, medicamento y efectos secundarios y eventos de vida importantes. Frecuentemente una entrada diaria rápida acerca de su ánimo es todo lo que se necesita. A mucha gente le gusta utilizar una simple escala visual, del “más deprimido” al “más maníaco” que usted ha sentido, con el sentirse “normal” en el medio. Notando cambios en el sueño, tensiones en su vida, y así sucesivamente, puede ayudarle a identificar cuales son los signos de advertencia de la manía o la depresión para usted.

Se recomienda elaborar su propia agenda en donde anote cada uno de los cambios en su comportamiento para poder predecir una recaída y poder buscar atención a tiempo.

## 2. ENTREVISTA PSICODIAGNÓSTICA

Es el punto de partida en la búsqueda de empleo, trata de conjugar las potencialidades de la persona orientada, con las posibilidades de empleo, el entorno laboral y las condiciones del trabajo.

La entrevista diagnóstico y la evaluación de los perfiles permiten recabar información sobre la persona entrevistada, válida y confiable, para determinar las profesiones y oficios, conjuntamente a las alternativas de ubicación que más se adecuen a sus características.

### **Objetivos:**

- ❖ Recolectar todos los datos necesarios para establecer el perfil socio-profesional.
- ❖ Identificar necesidades y preferencias de la persona.
- ❖ Identificar nivel real de motivación para trabajar.

## PROTOCOLO DE ENTREVISTA DIAGNÓSTICO

NOMBRE: \_\_\_\_\_

**DATOS DE FORMACIÓN:** Es la información correspondiente a su nivel académico o formación profesional correspondiente a títulos, cursos, diplomados, etc., que posea la persona.

**DATOS LABORALES:** Son los datos sobre la experiencia laboral de la persona, por lo que deberá colocar cada puesto o actividad laboral describiendo brevemente en que consistía e itinerario de actividades en cada trabajo.

**EXPECTATIVAS LABORALES:** Consiste en las aspiraciones de trabajo en que le gustaría incursionar ya sea porque tiene experiencia en esa área o simplemente porque así lo desea y cree poder cumplir con los requisitos que demanda la actividad laboral a la que aspira.

**ACTITUD ANTE EL TRABAJO:** En este apartado trataremos de obtener información sobre las actitudes que ante el trabajo muestra la persona orientada. Para esto se plantean diferentes propuestas con las que la persona orientada puede encontrarse en el mundo laboral.

### *Propuestas:*

¿Aceptaría un trabajo sedentario, predecible, repetitivo o por el contrario prefiere un ambiente de trabajo cambiante, distinto?

¿Aceptaría un trabajo que suponga tomar varios medios de transporte aunque los trayectos sean de corta duración o por el contrario aceptaría un trabajo cerca de casa?

¿Aceptaría contratos eventuales, por muy corta que sea la duración?

¿Aceptaría un trabajo indiferentemente del horario?

¿Aceptaría trabajar por sueldos inferiores al sueldo mínimo?

¿Aceptaría trabajar en puestos que no tengan relación con su formación profesional?

¿Aceptaría realizar cursos antes de trabajar gratuitos, sin compromiso de contratación?

**IMPRESIONES:** “Espacio exclusivo para el personal orientador, en este coloquio respectivas impresiones sobre la entrevista y analice la motivación laboral real de la persona

entrevistada.”

### TEST DE TENDENCIAS CONDUCTUALES DISC:

El test DISC, fue creación del Dr. William M. Marston, Psicólogo de la universidad de Columbia en las décadas de 1920 y 1930, elaboró una teoría del comportamiento humano en cual se basa el inventario discernimiento personal. Identificó cuatro patrones principales de comportamiento que se encuentran en todas las personas, pero en distintos grados. La teoría de Marston sostiene que el comportamiento tiene que ver en parte con una reacción activa o pasiva a un entorno favorable o desfavorable. El análisis DISC mide rasgos de personalidad y el potencial de conductas laborales, se basa sobre una clasificación de conductas las que han sido inicialmente divididas en cuatro grandes grupos -D, I, S, C- según la teoría desarrollada, sobre la base de una prolongada observación e investigación.

La prueba psicométrica DISC, se propone como una herramienta interactiva, se califica con un programa de computación en una hoja de Excel. Para ampliar información se recomienda visitar la página en Internet: [www.counselors.com.ar/parcial\\_ayuda.htm](http://www.counselors.com.ar/parcial_ayuda.htm).

Ver anexos Pág.: 65.

### 3. AUTOESTIMA

Se puede definir como la opinión, sentimiento, confianza y respeto que sentimos por nosotros mismos, la importancia de esta para la orientación laboral radica en la necesidad de un buen autoconocimiento de sí mismos para poder encontrar valía en sus cualidades y de esta manera pueda venderse como la mejor opción para el puesto que solicita el candidato. Es importante que conozca su nivel de autoestima porque ésta afecta de forma decisiva a todos los aspectos de su vida, desde la manera en que se comporta en su trabajo diario y en sus relaciones personales, hasta su forma de proceder como persona.

Objetivo: Identificar el grado de autoestima y que reflexione la importancia de esta en el trabajo y cómo podría mejorarla.

Actividad asistida: Se orienta al paciente, al momento de dar las indicaciones para completar dicho cuestionario y verificar que lo completen.

CUESTIONARIO No. 1: Conteste el siguiente cuestionario, señalando con una X, en qué medida cree que son ciertas las afirmaciones que se hacen. Responda con sinceridad, no se trata de ningún examen.

*Grado De Autoestima*

JUICIOS:	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
Percibo que mi familia me considera alguien importante.			
Sé aceptar mis defectos.			
Me siento orgulloso(a) de mis virtudes.			
Expreso mis opiniones cuando creo que tengo razón.			
Creo que soy una persona activa.			
Me considero una persona alegre.			
Me gusto a mí mismo (a).			
Siento que mi familia valora mis opiniones, consejos, etc.			
Me considero una persona con muchas habilidades.			
Me considero capacitado(a) para resolver los problemas que se me presentan.			
Creo que mis opiniones son tan validas como las de otras personas.			
La mayor parte del tiempo me siento seguro (a) conmigo mismo(a).			

Total			
-------	--	--	--

Fíjese en sus respuestas y conteste:

¿Cuántas X tiene en la columna “Nunca”?

¿Y en la columna “Siempre”? (Escriba el resultado en la casilla total).

¿A cuántas ha contestado “A veces”? (Escriba el resultado en la casilla total.)

¿Le dicen esos resultados algo sobre sí mismo (a)? ¿Qué?

¿Diría que es una persona con una valoración positiva de sí misma?

¿En conclusión: ¿creé que debe mejorar algo en su forma de valorarse?

¿Por qué?



#### 4. MOTIVACIÓN

Es la disposición a desarrollar esfuerzos encaminados a lograr determinados resultados o metas deseadas, mediante las cuales satisfacer algún tipo de necesidad. El origen de toda motivación es la necesidad de algo sin embargo no todas las motivaciones tienen el mismo interés para todas las personas, ni son sentidas con la misma intensidad por lo tanto el conocimiento de las motivaciones de cada persona facilitará la labor en el esclarecimiento de metas laborales.

Objetivo: Ser consciente de las necesidades por las cuales se busca trabajo.

Actividad No asistida: Se orienta al paciente, al momento de dar las indicaciones para completar dicho cuestionario y verificar que lo completen.

##### CUESTIONARIO No. 2

Este cuestionario tiene como fin reflexiona sobre la importancia de conocer sus necesidades y de cómo han guiado hasta ahora el proceso de búsqueda de empleo. Señale con una X las afirmaciones con las que más se siente identificado.

Mis necesidades: Señale las afirmaciones con las que más se identifica:

- Necesito contar con unos ingresos inmediatamente
- Mi salario actual es bajo
- Me gustaría cambiar de trabajo
- Quiero ser útil para la sociedad
- Busco un trabajo que sea estable
- Tengo que contribuir a la unidad familiar
- Tengo obligaciones importantes que asumir
- Quiero hacer algo/tener una actividad
- No estoy satisfecho con mi empleo actual o con mis empleos anteriores
- Necesito personas con las que relacionarme
- Quiero desarrollarme profesionalmente
- Me gustaría cambiar la imagen que tienen de mí familiares o amigos
- Quiero poner en práctica mis conocimientos
- Necesito adquirir experiencia
- Quiero desarrollarme como persona

## 5. INTERESES

Allport (1970) nos habla de la intervención del individuo en lo más profundo de los niveles de motivación, mostrando una actitud caracterizada por el enfoque de la atención sobre ciertos datos cognoscitivos.

Objetivo: Seleccionar, basándose en las preferencias personales, ámbitos ocupacionales, condiciones de trabajo de donde se pueda extraer objetivos profesionales concretos.

Actividad No asistida: El paciente al completar el cuestionario, definirá por si mismo que intereses posee.

CUESTIONARIO No. 3 A continuación le presentamos una relación de tareas laborales que se corresponden con algunos de los ámbitos de actividad del mundo productivo. Tiene que ir marcando con una X aquellas tareas que hace bien y que, además, le gusta hacer.

### Aire libre

- Mantener un huerto
- Hacer arreglos florales
- Dedicarse a la apicultura.
- Cuidar animales.
- Cultivar plantas.
- Cuidado de las flores.
- Criar animales.

### Técnico-manual

- Reparar electrodomésticos
- Pintar habitaciones.
- Restaurar muebles.
- Arreglar enchufes.
- Destapar lavados.
- Utilizar herramientas
- Trabajar con máquinas

### Científico-abstractas

- Combinar alimentos.
- Hacer perfumes.
- Combinar y crear licores.
- Controlar las calorías.
- Inventar remedios caseros.
- Manejar productos químicos.

### Sociales

- Hacer visitas a personas mayores.
- Jugar con niños (as).
- Hacer trabajos voluntarios en asociaciones.
- Participar a favor de una asociación benéfica.
- Invitar a niños (as) extranjeras a tu casa.
- Acompañar a escolares de excursión.
- Preparar celebraciones.

- Atender a familiares enfermos.

#### Comerciales

- Vender ropa/bisutería.
- Vender electrodomésticos/ muebles...
- Vender útiles escolares.

#### Administrativas

- Ir de compras.
- Cobrar cheques.
- Ahorrar.
- Administrar el sueldo.
- Manejar tarjetas de crédito.
- Controlar los recibos.
- Realizar oficios de oficina

#### Musicales

- Tocar algún instrumento.
- Escuchar música.
- Cantar.
- Inventar canciones.

#### Artísticas

- Hacer punto/ganchillo.
- Pintar y/o dibujar.
- Poner y decorar la mesa.
- Componer el menú de las fiestas.
- Inventar una nueva receta.
- Coser ropa.
- Hacer bisutería.
- Decorar la casa.

#### Ocio

- Ir a conciertos, teatro, opera...
- Leer un libro.
- Ir al cine.
- Leer periódicos o revistas.
- Escribir un diario.
- Escribir poemas.

Teniendo en cuenta sus respuestas a la actividad anterior, numere los siguientes campos de interés por orden de preferencia teniendo en cuenta que el número 1 se corresponde con la que más le gustaría ejercer y el número 9 con la que menos.

Campos de interés:

- Actividades al aire libre...
- Actividades sociales...
- Actividades administrativas...
- Actividades artísticas y estéticas...
- Actividades científico-abstractas...
- Actividades técnico-manuales...

- Actividades musicales...
- Actividades comerciales...
- Actividades literarias...

Condiciones en las que le gustaría emplearse: Para poder tomar una decisión referida al mundo laboral, es necesario conocer en qué condiciones le gustaría emplearse. Este puede ser un dato importante a la hora de adoptar una resolución final sobre la ocupación que desees para sí mismo. Cuando se elige una ocupación, a la vez se está seleccionando un entorno de trabajo concreto.

Actividad Asistida: El psicólogo a cargo, deberá guiar al paciente según el resultado del cuestionario.

CUESTIONARIO NO. 3.1 De las siguientes condiciones laborales, señale con un signo (+) aquellas que le parecen ideales; con un signo(x), aquellas que podrían ser aceptables, y con un signo(-), aquellas que no aceptaría nunca.

#### Jornada

- Trabajar por horas.
- Media jornada.
- Jornada completa.
- Horario intensivo/noches.
- Horario flexible.
- Trabajar a turnos.
- Horario intensivo/mañanas.
- Horario intensivo/tardes.
- Dedicación exclusiva.

#### Distancia

- Trabajar en casa.
- A 1 hora de casa.
- Cambio de residencia.
- A 1/2 hora de casa.
- A más de 1 hora de casa.

#### Salario

- Salario mínimo.
- Salario inferior al mínimo.
- Salario superior al mínimo.

#### Contrato

- Como autónomo(a).
- Con contrato a tiempo parcial.
- Sin contrato.
- Con contrato a tiempo total.

## Tipo de trabajo

- Trabajo relacionado con las labores del hogar.
- Trabajo no relacionado con las labores del hogar.
- Trabajo individual.
- En contacto con el público.
- Trabajo sedentario.
- Con personas a mi cargo.
- Trabajo al aire libre.
- Con tareas fijadas y claras.
- En una gran empresa.
- En pequeña y mediana empresa.
- Cualquier puesto de trabajo.
- Trabajo en equipo.
- Sin contacto con el público.
- Que implique esfuerzo físico.
- Con poca responsabilidad.
- Con mucha responsabilidad.
- Con tareas creativas.
- En empresa familiar.

## 6. ANÁLISIS DE PATRONES DE COMPORTAMIENTO

En base a los rasgos de personalidad que se obtienen como resultado de la prueba DISC, una imagen que muestra rápidamente su estilo de vida preferido, su inclinación a lo concreto y a los resultados, su disposición a sociabilizar, su vocación a hacerse cargo de las decisiones ó a ocuparse más de aspectos de coordinación, organización y control de procesos. Se comunica el resultado del test DISC al paciente y se orienta sobre los tipos de trabajo existentes a desempeñar, de acuerdo a ello, el paciente reflexiona sobre que empleo según su experiencia e intereses corresponden según su patrón de comportamiento.

### **Objetivo:**

- ❖ Que la persona pueda conocer los tipos de trabajo según su patrón de comportamiento predominante e inducir al análisis personal, sobre preferencias laborales de acuerdo a motivaciones, intereses y personalidad.

### *PATRONES DE COMPORTAMIENTO*

**D - Dominantes:** Personas decididas, rápidas, continuamente en pos de resultados concretos. En sus excesos los D pueden mostrarse prepotentes, poco considerados de los sentimientos ajenos y escasamente cuidadosos de los detalles. Ejemplos de tipos de trabajo de acuerdo a los rasgos de personalidad son: vendedores, comerciantes, publicistas, deportistas, políticos y militares.

**I - Influyentes:** Personas comunicativas, que dan importancia a los sentimientos, de buen humor, inclinadas a establecer amplias relaciones sociales. En sus excesos los pueden mostrarse verborricos, desorganizados e irascibles. Ejemplos de tipos de trabajo de acuerdo a los rasgos de personalidad son: asistentes sociales o comunitarios, educadores, comunicadores, policías, bomberos, abogados, periodistas, etc.

**S - Estables:** Personas tranquilas, serviciales y solidarias, preocupadas por mantener un entorno seguro, sin cambios abruptos. En sus excesos los S pueden resultar apegados al pasado, dubitativos y temerosos. Ejemplos de tipos de trabajo de acuerdo a los rasgos de personalidad son: administradores, secretarias, cajeros, almacenistas, operarios de maquinaria, pilotos, mensajeros.

**C - Concienzudos:** Personas racionales, rigurosas, legalistas, interesadas en controlar en detalle la corrección de los procedimientos, se desenvuelven bien en áreas técnicas y manuales. En sus excesos los C pueden ser ritualistas, pedantes y quedar paralizados por ansias de perfeccionismo. Ejemplos de tipo de trabajo de acuerdo a los rasgos de personalidad son: carpintero, escultores, mecánicos automotrices, peluqueros, cocineros, agricultores, albañiles, decoradores.

Actividad Asistida: El psicólogo a cargo deberá comunicar el resultado del test DISC y orientar sobre los trabajos recomendados según el tipo de personalidad y condiciones de trabajo para motivar a los pacientes a reflexionar sobre alternativas laborales.

ACTIVIDAD No. 01: Seleccionará y subrayara trabajos afines con los que se recomiendan según su patrón de comportamiento.

Puedo trabajar como:

Encargado de almacén.  
Fontanero(a).  
Mesero(a).  
Cajero(a).  
Vigilante.  
Agricultor.  
Vendedor (a).  
Ayudante(a) de pastelería.  
Cocinero.  
Ayudante de cocina.  
Carpintero(a).  
Mecánico automotriz  
Ayudante(a) de mecánico(a).  
Repartidor(a).  
Auxiliar de guardería.  
Peón albañil.  
Auxiliar de oficina.  
Recepcionista.  
Ventas.  
Telefonista.  
Auxiliar de dibujo.  
Secretario(a).  
Tareas de limpieza.  
Jardinero(a)  
Costurero(a).  
Ayudante (a) en una herrería.  
Pintor (a).  
Mensajero(a).  
Ayudante (a) de biblioteca.  
Manualidades.  
Cultor(a) de belleza.  
Ceramista.  
Panadero(a).  
Operario (a) de Maquinaria Industrial.  
Ayudante de panadero (a).  
Auxiliar de enfermería.  
Otros: \_\_\_\_\_

## 7. OCUPACIONES

Diremos que la ocupación apropiada es el fin u objetivo de la elección de un trabajo y apunta no solo hacia una actividad u opción profesional, sino a una forma de vida, por tanto, la elección debe hacerse consciente de que con ella forma parte de nuestra identidad, de nuestro “yo” y que a través de esta se asume un rol, en este caso el rol de una persona funcional con todas las ventajas que el trabajo sugiere a la vida de cualquier persona.

Este módulo aborda las destrezas y cualidades laborales de cada participante, para reflexionar sobre las ocupaciones ideales, tomando en cuenta los conocimientos adquiridos en módulos anteriores y recomendaciones de acuerdo a su patrón de comportamiento.

### Objetivos:

- ❖ Que la persona reconozca sus destrezas.
- ❖ Identificar las tareas, actividades y conocimientos que exigen los trabajos a los que aspira cada persona.

Actividad Asistida: El psicólogo a cargo deberá encargarse de dar las instrucciones necesarias así como de mostrar el ejemplo que se presenta a continuación para una mejor comprensión y brindar ayuda durante la realización de la actividad.

ACTIVIDAD No. 02: Elija dos ocupaciones que sean de su interés y que usted crea que puede desempeñar. Complete un cuadro para cada ocupación y responda las interrogantes inmediatas al cuadro.

Ocupación Ejemplo: **Mesero (a)**

Tareas	Atender a los clientes Tomar nota de los pedidos Servir la comida Limpiar las mesas
Conocimientos que se requieren	Ser alfabeto Conocimientos básicos de matemáticas Conocer el menú del restaurante
Destrezas que se requieren	Habilidad para servir la mesa Atención necesaria para tomar pedidos Buena disposición para servir a los clientes
Cualidades que se requieren	Amable Buena presencia Extrovertida Buena comunicación Paciente
Inconvenientes que veo	Muchas horas de pie Jornada inconveniente
Posibilidades futuras de empleo	Jefe de meseros Encargado de caja
Ocupaciones similares	Ayudante de cocinero (a) Cocinero Servicio al cliente Encargado (a) de limpieza



De acuerdo a la ocupación que eligió responda la siguiente:

1. ¿Se corresponden las tareas propias de esta ocupación con sus destrezas?

SI	NO
----	----

2. ¿Cuáles le faltan?

---

---

3. ¿Tiene todos los conocimientos necesarios para poder ejercerla? ¿Sí no es así, cuáles le faltarían?

---

---

4. ¿Cree que tiene las cualidades que requiere esta ocupación? ¿Sí no es así, en cuáles tendría que mejorar?

---

---

5. ¿Las condiciones de empleo de esta profesión se adaptan a sus exigencias? Señale las diferencias.

---

---

6. ¿Qué aspectos de su vida tendría que cambiar para poder ejercer esta ocupación?

---

---

7. ¿Sí tuviera que valorar sus posibilidades de empleo en esta ocupación, donde se situaría en la siguiente escala?

(Código: 1: Ninguna; 2: Pocas; 3: Normales; 4: Bastantes; 5: Seguras.)

1      2      3      4      5

## 8. BÚSQUEDA DE EMPLEO

La búsqueda de empleo es una situación que se desglosa en dos partes, la primera que es la recolección y selección de ofertas de empleo por medio de diferentes canales de proyección, mientras que la segunda parte corresponde a técnicas de instrumentos para la elaboración de los documentos requeridos como respuesta a las solicitudes de empleo demandadas por las instituciones interesadas en contratar personal.

### **Objetivos:**

- ❖ Dar a conocer los diferentes medios a través de los que refieren oportunidades de trabajo.
- ❖ Ofrecer recomendaciones importantes para la realización idónea del currículum, carta de presentación.
- ❖ Indicar aspectos relevantes en la entrevista de selección de personal.
- ❖ Selección de ofertas de empleo.

**LA PRENSA:** Es uno de los medios más utilizados por las empresas privadas como forma de reclutamiento.

**INTERNET:** Son numerosas las páginas Web que a empleo hacen referencia.

**LA RADIO:** En ocasiones, se pueden escuchar algunas ofertas, programas relacionados con empleo, etc.

**OTROS:** Existen falsos anuncios: En algunas ocasiones aparecen en prensa anuncios que ofertan trabajos que no son tales: Trabajos que son cursos: Prometen un puesto de trabajo, pero para acceder hay que realizar un curso de formación que el (la) candidato(a) tiene que costear. Trabajos en los que hay que comprar algo: Prometen ingresos elevados, y una vez seleccionado la persona candidata se le propone que adquiera un producto que luego puede revender a un mayor precio. Trabajos como agentes libre: Anuncios como “se buscan personas de ambos sexos, que quieran ganar mucho dinero en trabajos con porvenir”. Estos anuncios buscan candidatos(as) cuyo trabajo consista en vender a comisión.

**Actividad Asistida:** Que el psicólogo a cargo, supervise que hayan comprendido las indicaciones proporcionadas.

**ACTIVIDAD No. 03:** Recorte anuncios de ofertas de empleo sobre alguna ocupación que le interese en los periódicos. Seleccione al menos cinco ocupaciones que más le gusten, en las que deberá incluir las dos ocupaciones que trabajó en el módulo anterior; ¡no importa si las puede desempeñar o no! Péguelos en el espacio señalado.

**Anuncios:**

## TÉCNICAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

### Curriculum vitae

El currículum vitae se configura como el elemento mediador esencial entre el solicitante de empleo y el empresario para resolver una demanda de trabajo. Sin duda, un currículum bien hecho es el primer paso para poder acceder con paso firme al mercado laboral. La redacción de un Currículum Vitae debe realizarse de forma clara y visualmente llamativa y mostrando, de forma breve y esquemática, nuestra trayectoria profesional, nuestros intereses y nuestras actitudes y habilidades personales.

#### **Objetivos:**

- ❖ Dar a conocer al empleador información sobre nosotros mismos.
- ❖ Captar la atención e interés del empleador para posibilitar una entrevista posterior.
- ❖ Recordar al empleador nuestros datos para una revisión posterior.

Un buen Currículum Vitae no sólo debe incluir los datos académicos y laborales del candidato. El currículum también debe reflejar sus características personales y ofrecer los datos necesarios de contacto. La mejor forma de comunicar toda esta información es organizándola para facilitarle al lector su comprensión y procesamiento.

El Currículum vitae debe contener los siguientes componentes:

**DATOS PERSONALES:** Al inicio del currículum debería estar el nombre completo del candidato, fecha de nacimiento, estado civil, su domicilio, teléfonos y e-mail.

**FORMACIÓN:** Detalle sus estudios. Siga luego con los cursos más relevantes de acuerdo al puesto de trabajo al que desea obtener.

**EXPERIENCIA LABORAL:** No olvide detallar cuáles fueron sus responsabilidades y logros en cada uno de ellos.

**IDIOMAS:** Indique cuáles son los idiomas que domina, el nivel alcanzado y los certificados obtenidos.

#### Consejos:

- ❖ Utilice papel de buena calidad, tamaño carta y redáctelo a máquina de escribir o computadora.
- ❖ Sea conciso, breve y claro. Su extensión no debe sobrepasar una página y, si fuera estrictamente necesario, dos páginas.
- ❖ Tampoco debe olvidarse ser honesto. Destaque sus cualidades, pero no mienta. Un Currículum Vitae, que contenga datos falsos, es muy fácil de ser descubierto, antes, durante o después de la entrevista.
- ❖ Acompañe siempre el currículum con una carta de presentación.
- ❖ Entregue siempre el original y conserve una copia.
- ❖ Es necesario adjuntar una fotografía, procure que sea reciente, de calidad y procure mostrarse sonriendo.
- ❖ En el apartado de “Experiencia Profesional”, describa los empleos realizados que hayan estado directamente relacionados con el puesto de trabajo que solicito.
- ❖ Si busca su primer empleo, amplíe los contenidos, asignaturas, materias y demás conocimientos profesionales que adquirió.
- ❖ Adjunte referencias solamente cuando le sean solicitadas.

## Currículum Vitae Funcional

En este modelo no se utiliza la cronología, interesa destacar los conocimientos, aptitudes, logros y tipos de trabajos realizados. Se utiliza este tipo cuando la vida laboral no ha sido continuada o es corta, o cuando se quiere hacer un cambio de orientación profesional, permitiéndole señalar sólo aquello que le favorece. Hay que especificar en su realización las distintas áreas profesionales en las que se ha desenvuelto y los logros y resultados obtenidos en ellas. Se acompañarán con un breve resumen de su trayectoria.

Este formato permite además omitir los periodos de paro, la permanencia en puestos no relevantes, los frecuentes cambios de trabajo y otros aspectos que pueden restarnos atractivo de cara al empleador.

### **Ejemplo Currículum vitae funcional:**

#### **DATOS PERSONALES:**

**NOMBRE:** Carlos Alberto Marroquín.

**DIRECCIÓN:** 8 calle 12-52 zona 11, Colonia Rafael Landivar

**TELÉFONO (FIJO):** 55155521

**LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO:** Esquipulas, Chiquimula 10/03/1976

**ESTADO CIVIL:** Soltero

#### **FORMACIÓN REGLADA:**

Licenciatura en Administración de empresas de la Universidad de San Carlos

Curso de micro empresas, Intecap. 350 horas.

Curso de computación (Word, Excel, Acces). Intecap. 120 horas

Curso de electrónica Intecap 350 horas.

#### **EXPERIENCIA GESTIÓN ADMINISTRATIVA:**

Encargado de almacén de 1997 – Febrero 2001

Administración oficina contable de 2001-Mayo 2002

**IDIOMAS:** Noveno nivel, del curso de Ingles, Calusac.

#### **OTROS DATOS:**

Carné de conducir clase b.

Disponibilidad inmediata.

Actividad Asistida: A cargo del psicólogo, deberá supervisar que el paciente haya comprendido los conceptos que incluye el currículum.

**ACTIVIDAD No. 04:** Tomando en cuenta los consejos que se le proporcionaron, elabore su propio currículum.

## Carta de Presentación

También se suele llamar carta de acompañamiento ya que su función es precisamente esa: acompañar al currículum. No podemos enviar un currículum sin carta de presentación. La carta de presentación debe dar una interpretación y resaltar aquellos aspectos del currículum que consideremos de interés pero no debe repetir lo que ya dice el currículum. Para escribir la carta, al igual que el currículum, es necesario tener muy en cuenta a qué empresa u organización lo vamos a enviar ya que este conocimiento nos permitirá dar buenas razones por las que nuestros conocimientos, experiencia y habilidades pueden resultar útiles a dicha empresa. La carta no deberá ocupar más de una página y se escribirá en el mismo tipo de papel que el currículum. Las partes de que consta. Son:

CIUDAD Y FECHA: Ejemplo, Guatemala, 15 de agosto de 2007.

DESTINATARIO: Nombre o cargo de la persona a la que dirige la carta, empresas, dirección, ciudad, teléfono y e-mail (si tuviera)...

ENTRADA: Hay que dar el saludo oportuno: estimado(a) señor(a)

PÁRRAFO 1ª: Fuente de la que ha obtenido la información sobre el puesto. Mostrando interés por el puesto al que aspira.

PÁRRAFO 2ª: Resumen de las características de su historial que encajan en la vacante. Mostrar sus puntos fuertes y formación o estudios que ha tenido, sus características y cualidades relacionadas con el puesto.

PÁRRAFO 3ª: Indique su disponibilidad para mantener una entrevista. Solicite un contacto personal o una entrevista para ampliar información.

CIERRE: Pida una entrevista para participar en el siguiente paso de proceso de selección de personal y poder demostrar su personalidad e interés para trabajar, durante la entrevista.

DESPEDIDA: Ejemplo, A la espera de sus noticias, le saluda atentamente.

FIRMA.

NOMBRE Y APELLIDOS.

TELÉFONOS.

Consejos y reglas básicas: Independientemente del tipo de carta de presentación, ésta guarda unos elementos comunes y reglas básicas que debe cumplir:

- ❖ No debe ocupar más de una página carta, siempre en papel blanco o de color claro, escrita a máquina de escribir o computadora salvo que expresamente la pidan manuscrita (hecha a mano).
- ❖ Imprima la carta de presentación y el currículum vitae en el mismo tipo de papel, ya que la uniformidad indicará profesionalismo.
- ❖ Debe personalizar la carta para el puesto de trabajo específico y la empresa a la que la envía. Envíe siempre originales, nunca fotocopias.
- ❖ Debe ser breve. Su extensión no debe ser mayor que una página y redactada en tres o cuatro párrafos cortos y separados. La carta de presentación debe ser únicamente una introducción para el Currículum Vitae, y no la repetición de éste.
- ❖ Utilice lenguaje claro, simple, directo y respetuoso. Evite, en la medida de lo posible, el tono demasiado efusivo y coloquial. Describa sus aptitudes y logros sin pedantería.
- ❖ Sea positivo. Hable de lo que sabe hacer y no se queje de su situación actual o pasada, ni describa sus experiencias anteriores como negativas. Un empleador no quiere contratar personas con esa actitud y, sobre todo, nunca debe parecer que esta implorando que le den el trabajo o que se encuentra en una situación desesperada. Evite dar lástima con frases del tipo “después de estar buscando trabajo durante unos cuantos meses...”.
- ❖ Debe “vender” la idea de que “lo necesitan”, haciendo valorar al empleador lo que usted puedes hacer por su empresa.
- ❖ Examine bien el texto antes de enviarlo, no deje pasar ninguna falta de ortografía y revise la redacción. Quedan prohibidas las tachaduras. Debe darse cuenta que estos detalles dirán mucho de usted al posible empleador.
- ❖ No grape la carta de presentación al currículum vitae y no olvide firmarla.

Actividad Asistida: A cargo del psicólogo, deberá supervisar que el paciente haya comprendido los conceptos que incluye la carta de presentación.

ACTIVIDAD No.05: Elabore una carta de presentación, para uno de los trabajos que haya seleccionado en la Actividad No. 2.

Ejemplo Carta de Presentación:

Guatemala 22 de Enero 2008

Restaurante la Cocina del Rey  
Marcelo Emmanuel Gómez  
01 calle 21-24 ave. Zona 02.  
Presente.

Deseándole éxitos en sus labores cotidianas me dirijo a usted con el motivo u objeto de responder a su oferta de trabajo. Me he enterado de su oferta de trabajo al puesto de cocinero de su restaurante y me permito presentar a usted, adjuntando mi experiencia laboral y deseos de laboral en ese empleo.

He laborado como ayudante de cocina en un restaurante típico además de haber trabajado para un restaurante conocido de hamburguesas. Tengo conocimientos en cocina típica e internacional.

Soy una persona creativa responsable y amable además cuento con la disponibilidad de horario e interés por desarrollar mis conocimientos culinarios en su empresa. Por tanto solicito una entrevista para la selección de personal

En espera de una respuesta positiva de su parte, se despide de usted.

Atentamente:

.....firma.....  
Daniela Margarita Flores  
Tel.: Cel.:

## Entrevista Laboral

La entrevista de selección es el momento más importante del proceso, a ella acceden sólo las personas con posibilidad de ser contratadas. Constituye la última fase de una búsqueda de empleo, tanto para la persona responsable de la selección como para las personas que optan a un puesto de trabajo.

### Fases de la entrevista:

**SALUDO:** Espere a que el entrevistador o la entrevistadora se dirija a usted y no olvide estrechar la mano cordialmente y presentarse con naturalidad.

**CONVERSACIÓN:** Comenzará ofreciéndole información sobre la empresa y el puesto, posteriormente, el entrevistador o la entrevistadora comenzará con la recolección de información sobre el candidato; datos personales, formación, experiencia, funciones, motivaciones, adecuación de tu Currículum Vitae.

**FINAL DE LA ENTREVISTA:** En este momento, puede consultar cualquier duda relacionada con la empresa, las condiciones de trabajo y el proceso de selección y con ellas demostrará su interés por el puesto de trabajo aprovechando la ocasión para demostrar sus conocimientos.

**DESPEDIDA:** El objetivo es asegurar el siguiente contacto dentro del proceso de selección por lo que es muy importante que se muestre cordial en la despedida.

### Consejos generales:

- ❖ Sea puntual.
- ❖ Intente ir vestido(a) correctamente, pero cómodo(a).
- ❖ No entre fumando, ni mascando chicle.
- ❖ Exponga con un tono, volumen, claridad y fluidez verbal adecuada.
- ❖ Escuche atentamente y pida aclaraciones
- ❖ Conteste sin agresividad: no considere las preguntas como ataques personales, si no como una oportunidad para demostrar que es el candidato o la candidata adecuado(a).
- ❖ Relacione las respuestas con el trabajo al que opta.
- ❖ Prepare sus puntos fuertes e intente que salgan en la conversación.

### Consejos sobre la comunicación no verbal

- ❖ De la mano con firmeza, pero sin exagerar.
- ❖ Busque una postura cómoda, que le evite estar continuamente en movimiento.



- ❖ Mantenga contacto visual, el contacto visual ocular implica el inicio de una posible interacción, muestra atención y sirve para regular los tonos de palabra. Mire al entrevistador de frente y procure sonreír levemente.
- ❖ Procure no realizar movimientos repetitivos y nerviosos. Conviene que adopte una postura cómoda que le permita resistir la entrevista sin estar cambiando a cada momento. Además debe evitar posturas abatidas o decaimiento sino desprender una impresión de energía y vitalidad (cabeza alta, espalda recta, brazos apoyados en el asiento, piernas cruzadas etc.)
- ❖ Evite los tics nerviosos. Dan impresión de inseguridad y nerviosismo, (tocarse el pelo, mover el pie, jugar con objetos, tics, etc.) por lo que trataremos de evitarlos en la medida de lo posible.
- ❖ La sonrisa facilita la comunicación. Conviene sonreír de vez en cuando para comunicar una imagen de persona agradable.
- ❖ Las manos puede utilizarlas (no de forma excesiva) como herramientas a la hora de ilustrar ideas o acciones difíciles de verbalizar y amplificar. Evite movimientos excesivos o aparatosos que puedan restar credibilidad a nuestros argumentos.

#### Comunicación Verbal

- ❖ Deje que el entrevistador guíe la entrevista y que él se presente primero, maneje y termine la entrevista cuando lo desee. No tenga prisa por hablar y no le interrumpa hasta que termine sus preguntas.
- ❖ Procure que sus respuestas no sean excesivamente largas, sino lógicas breves y verdaderas.
- ❖ Procure que sus respuestas denoten interés y entusiasmo por el trabajo. *Relacione* las respuestas con el trabajo para el que opta.
- ❖ Sus respuestas no deben contemplar críticas hacia tus anteriores trabajos, jefes, compañeros etc.
- ❖ Evite caer en contradicciones, quedándose callado o atemorizado ante una pregunta.

Actividad Asistida: El psicólogo deberá intervenir cuando considere necesario orientar según sea el caso.

ACTIVIDAD No.06: Realice una dramatización entre 3 personas (dos entrevistadores y un entrevistado) Sobre una entrevista de trabajo, en base a el protocolo que se le facilita, pudiendo agregar lo que considere necesario y respondiendo según las recomendación que le fueron dadas.

Los entrevistadores:

Saludo:.....

¿Como está?.....

¿Cuál es su nombre?.....

¿Cómo se entero de esta oportunidad de trabajo?.....

¿Qué le motiva a solicitar este trabajo?.....

¿Cuales son sus cualidades que podría aplicar en este trabajo ?.....

¿Qué experiencia tiene en el área laboral?.....

¿Qué disponibilidad de horarios tiene?

¿Cómo se relaciona con las demás personas o compañeros de trabajo?.....

¿Qué referencias tiene de trabajos anteriores?

¿Cuáles son sus aspiraciones y expectativas profesionales o laborales?

¿Se considera apto para este trabajo, porqué?

¿Por qué cree que debemos emplearlo?

Agradecimiento por responder a la solicitud de empleo.

Posteriormente se le informará si fue aceptado para el puesto.

Despedida.....

Anotar impresiones o dudas que puedan surgir durante la actividad, para resolverlas en grupo al finalizar la actividad.

---

---

---

## 9. HERRAMIENTAS PARA POTENCIALIZAR EL DESEMPEÑO LABORAL

### Objetivos:

- ❖ Ofrecer herramientas cognitivas para mejorar habilidades personales y por lo tanto reducir estrés y ansiedad
- ❖ Indicar la importancia de las habilidades laborales.
- ❖ Y conocer formas de resolver posibles conflictos en el trabajo.

### Habilidades Personales:

En el mundo laboral, ambiente en el que pasará gran parte de su vida; el hecho de desarrollar habilidades personales aplicadas al trabajo adquiere una importancia especial, ya que le permitirá tener buenas relaciones laborales, lo que propiciará aspectos positivos para la persona, como para el centro de trabajo. Muchas de las situaciones laborales que provocan ansiedad y estrés pueden hacerle sentir emociones negativas y pensamientos erróneos como:

*Generalización:* Creer que por hacer algo mal una vez lo va a hacer mal siempre. Por ejemplo: “Jamás podré hacer eso”.

*Culpabilidad:* Consiste en hacerse responsable y castigarse por algo que ha salido mal. Por ejemplo: “Tengo la culpa de que esto no vaya bien. Soy un desastre. No sirvo para nada”.

*Negativismo:* Hace referencia a ver sólo el lado negativo de las cosas. Por ejemplo: “Todos mis compañeros hacen mejor su trabajo que yo”.

*Personalización:* Consiste en creer que todos hablan de usted. Por ejemplo: “Todos y todas están pendientes de mí”.

*Hiper responsabilidad:* Consiste en pensar que todo lo tiene que hacer sólo. Por ejemplo: “Tengo que solucionar este problema como pueda, sin pedir ayuda. Este es mi trabajo”.

*Irresponsabilidad:* Consiste en pensar que los propios errores se deben exclusivamente al comportamiento de otras personas. Por ejemplo: “Mi compañera me distrajo y tuvo la culpa de que me haya equivocado”.

*Sobre exigencia:* Consiste en pedirse demasiado. Por ejemplo: “Tengo que hacer las tareas, como las demás personas, desde el primer día”.

*Anticipación errónea:* Es creer que todo lo que le va a ocurrir será negativo. Por ejemplo: “No voy a seguir trabajando aquí, seguro que me despiden”.

*Sentimientos de inferioridad:* Consiste en pensar que lo que hace es menos importante que lo que hacen las demás personas que trabajan con usted. Por ejemplo: “Lo que yo puedo hacer, lo sabe hacer cualquiera. Me gustaría ser tan hábil como las demás personas”.

Los pensamientos erróneos son repetitivos, inútiles, atienden sólo a lo negativo y aparecen en cualquier momento. Por ello, hay que aprender a sustituirlos por otros más adecuados y positivos. Los pasos que se deben seguir para adquirir habilidades sociales son: afrontar las situaciones que provocan estrés, ansiedad y desencadenan pensamientos negativos a través de cuestionamientos como el siguiente:

- ¿Por qué ha surgido el pensamiento?
- ¿Qué consecuencias tiene para usted?

¿Cómo podría afrontar esta situación?

Actividad Asistida: El psicólogo a cargo, deberá orientar en casos de duda.

ACTIVIDAD No. 07: Convierte estos pensamientos negativos en positivos.

Ejemplo negativo: No sirvo para nada.

Ejemplo positivo: Esta tarea me resulta difícil y a veces me sale mal, pero el resto del trabajo lo hago bien.

Hacer lo mismo con todos los siguientes:

Todo es culpa mía.

---

Soy un verdadero desastre.

---

Todo el mundo quiere fastidiarme.

---

Seguro que esos (as) hablan mal de mí.

---

Nunca lo aprenderé.

---

Seguro que no me renuevan el contrato.

---

Ellos y ellas hacen que haga mal mi trabajo.

---

Todo el mundo se ríe de mí.

---

Siempre me llaman la atención a mí, ¿y los demás qué?

---

No necesito ayuda. Lo puedo hacer sin ayuda de nadie.

---

Aunque sea mi primer día de trabajo tengo que hacer las tareas igual que los (a) demás.

---

Todo el mundo está pendiente de mis errores.

---

## Habilidades Laborales:

En el ámbito se establecen una serie de relaciones que, en ocasiones, están condicionadas por el puesto de trabajo que ocupa dentro de la empresa. Estas relaciones se dan entre compañeros y compañeras, jefes y jefas, clientes. Muchas veces, el hecho de mantener un puesto de trabajo, depende directamente de conocer y llevar a la práctica las habilidades sociales necesarias para establecer y mantener unas relaciones adecuadas, que le permitan desenvolverse con eficacia en el ámbito laboral, y no exclusivamente del desempeño de la tarea meramente productiva.

Existen una serie de habilidades sociales que son esenciales para que esas relaciones sean adecuadas muy importantes a la hora de buscar y, sobre todo, mantener un puesto de trabajo. Estas se refieren a:

- ❖ Pedir ayuda.
- ❖ Seguir instrucciones.
- ❖ Dar instrucciones.
- ❖ Negociar.
- ❖ Mantener la discreción profesional.

### Actividad No Asistida

ACTIVIDAD No. 8. Situación: Le han explicado cómo se hace una tarea. Para usted, es algo difícil, memorizar todas las instrucciones que le han dado. Cuando empiece a realizar la tarea se das cuenta que no recuerda los pasos.

¿Cuál es el problema?

---

¿Qué ayuda necesita?

---

¿Qué ocurrirá si le ayudan?

---

¿Qué ocurrirá si no le ayuda nadie?

---

¿Quién le puede ayudar?

---

¿Cómo se lo pediría?

---

### Situaciones conflictivas:

A lo largo de nuestras vidas, todas las personas nos encontramos en situaciones de crisis y dificultades, tanto con nosotros mismos, como con las demás personas. Por ello, es importante conocer en que consiste y que formas hay de resolver los conflictos de la manera menos traumática para todas las partes implicadas.

El problema en ocasiones deriva de los diferentes juicios u opiniones que del problema realizan las partes enfrentadas. Muchas veces estos diagnósticos difieren y cada persona o colectivo crea su propia versión de los hechos. Ante esta situación pueden darse diferentes respuestas, una puede estar ligada a conductas violentas, hecho que puede empeorar el conflicto ya que se incorporan dosis de dolor tanto físico como psíquico entre las personas enfrentadas. Otra respuesta al conflicto puede ser la respuesta evasiva, propia de personas que no poseen seguridad o el convencimiento suficiente como para responder ante la parte enfrentada aunque posea la convicción moral de poseer la razón, y por último tiene el recurso a la negociación, que es la alternativa utilizada por aquellas personas que respetan tanto sus derechos como las demás personas y tienen comportamientos asertivos.

En el área laboral contar con las técnicas necesarias para auxiliar a resolver problemas es indispensable para un buen desempeño laboral.

#### Objetivos:

- ❖ Conocer que se entiende por situación conflictiva.
- ❖ Conocer las formas de responder a dificultades en el trabajo.
- ❖ Disminuir niveles de estrés que puedan precipitar recaídas en los enfermos bipolares.

### Empatía:

Es la habilidad para ponerse en el lugar de la persona con la que habla para entenderla mejor. Puede hacerlo escuchándola activamente y prestando atención a sus emociones y sentimientos. De esta manera se crea un clima más favorable para la comunicación y orientado a la resolución de problemas. Recuerde que la empatía implica las actitudes:

Tolerante: Hacia las ideas del otro(a), aceptar que los demás piensen de manera diferente aunque su pensamiento o versión de los hechos difieran del suyo.

No culpabilizadora: No juzgar a la otra persona ni sacar conclusiones precipitadas. Es preferible expresar sentimientos y deseos en lugar de hacer valoraciones.

No prepotente: No creer que posea la verdad absoluta, intentar comprender a la otra persona y el porqué de su comportamiento. Por y para ello debe prestarle atención y mostrar mucho interés por todo lo que el/ella nos está diciendo.

Flexible y abierta al cambio: El hecho de recibir información de cómo ha sido su comportamiento puede servirle para reflexionar sobre el mismo y modificarlo si hemos cometido errores. Esto le ayudará a tener una actitud abierta hacia el cambio y mostrar una actitud activa en el proceso de comunicación entre ambas partes.

En la fase final del encuentro es importante sincerarse, expresar sentimientos surgidos en dicha situación y lo que desearía que ocurriese a partir de entonces.

Negociar: El proceso de dialogo por el que dos partes en conflicto pretenden dar solución al mismo. La negociación normalmente viene precedida por un estancamiento de la situación en la que ninguna de las partes puede convencer a la otra, (podríamos definirlo como un empate técnico). Los procesos de negociación en los que una de las partes posee poder o incidencia sobre la otra, puede devaluar en una imposición. El acercamiento a la otra persona o parte en el conflicto no puede darse en cualquier momento o situación. Es necesario tener en cuenta una serie de factores para que la comunicación sea efectiva:

- ❖ Observar cómo se siente: debe prestar atención no sólo a lo que le dice con palabras sino también a la expresión facial, gestos y movimientos corporales, (lenguaje no verbal).
- ❖ Mantener el contacto visual y adaptar la expresión facial a los sentimientos que le transmite la persona con la que habla.
- ❖ Hablar utilizando mensajes que reflejen empatía tales como: “entiendo que estás así...” “entiendo tu postura...”

### Comunicación y trabajo

Dentro del ámbito laboral, tenemos que comunicarnos de forma adecuada respetando a los/as demás. Para ello es necesario desarrollar comportamientos que le permitan adaptarse a situaciones concretas en las que tiene que defender sus derechos, expresar quejas, rechazar críticas injustas o resolver conflictos entre compañeros o compañeras de trabajo o personal superior. La comunicación es un proceso complejo por el cual puede transmitir una idea, un sentimiento, una sugerencia, etc. Es importante que conozca bien este proceso y los elementos que lo componen (Emisor, Receptor, Mensaje, Canal y Código) para mejorar su comunicación, debido a que distorsione los relacionados con algunos elementos, es lo que suscita los problemas o situaciones conflictivas.

Actividad No asistida.

ACTIVIDAD No.8.1 : Imagine que su jefe le asigna la limpieza de las máquinas que utilizan sus compañeros (as). Le pide a sus compañeros(as) que le ayuden a limpiarlas y le contestan que no es su trabajo ya que ellos se encargan de otras tareas y además el supervisor no se ha dirigido a ellos(as).

1. ¿Qué opinión tendría?

---

2. ¿Cómo reaccionaría? ¿Qué le diría?

---

3. ¿Cree que en ese caso lo mejor sería plantar cara a sus compañeros de trabajo e iniciar una discusión con ellos(as)?

---

4. ¿Se quedaría callado(a) y comenzaría a limpiar las máquinas?

---

5. ¿Le contestaría que puesto que son ellos (as) los (as) que suministran material a las máquinas, son también los(as) responsables de la suciedad y cree justo que ellos(as) también limpien?

---

6. ¿Y si le dice que limpien las partes de la maquina que ellos utilizan ¿lo aceptarían?

---

7. ¿Habría alguna forma de negociar la solución?

---

8. ¿Qué solución cree que sería la más acertada para todos(as)?

---

9. Conclusiones personales.

---



## C O N C L U S I O N E S

- ❖ A través del presente instructivo, se busco aproximar y motivar a todo el personal multidisciplinario que trabaja ó esta en contacto con pacientes bipolares en remisión, a formar parte del proceso de inserción laboral.
- ❖ Se evidencio la falta de apoyo social que posee el paciente bipolar en el ámbito laboral, al formularnos la pregunta ¿Sí tuviésemos la necesidad de emplear a alguien y sabemos de antemano de su padecimiento como es el trastorno bipolar en remisión, aún así le daríamos la oportunidad de desempeñarse? Inmediatamente la respuesta es “No”. Por lo tanto, al generar información fundamentada y contextualizada. Proporcionamos a través de este instructivo: orientación para la búsqueda de empleo, en pacientes bipolares en remisión.
- ❖ Más que una herramienta coadyuvante para el tratamiento psicofarmacológico, se pretende poner en inquietud no la búsqueda de empleo para bipolares, sino la búsqueda de empleadores, ya que se debe subrayar lo más importante y es que: el trabajo debe adecuarse al paciente. No es el paciente el que deba adecuarse para determinado trabajo al momento de la obtención de empleo. Previo a optar a un empleo, es preciso que el paciente en remisión, conozca sus debilidades y fortalezas.

## R E C O M E N D A C I O N E S

Al equipo Multidisciplinario:

- ❖ Se recomienda aplicar este instructivo no menos de dos veces por año, para poder cubrir la atención a los pacientes bipolares en remisión de nuevo ingreso al Hospital Nacional de Salud Mental.
- ❖ Chequear durante evaluaciones periódicas efectuadas por el psicólogo a cargo, la observación de los pacientes en remisión, luego de aplicar este instructivo para corroborar su utilidad en el desempeño laboral.
- ❖ Apoyar continuamente al paciente con recomendaciones sencillas y precisas en su experiencia laboral durante las sesiones de terapias de grupo.

Al paciente en remisión:

- ❖ Leer detenidamente este instructivo.
- ❖ Tomar en cuenta las sugerencias de trabajo que le fueron dadas como resultado de las actividades realizadas y de acuerdo al análisis vocacional que el paciente mismo contribuyó a realizar en base a su patrón de comportamiento predominante.
- ❖ Evitar estrés y ansiedad en el trabajo, teniendo presentes las herramientas que le fueron proporcionadas por medio de este instructivo en los talleres respectivos.
- ❖ Elaborar las agendas sobre los indicadores de cambios de humor, para poder predecir alteraciones en el estado de ánimo.

En General:

- ❖ Invitar socialmente a la organización de nichos laborales para pacientes bipolares en remisión, inexistentes en Guatemala.

## B I B L I O G R A F Í A

- Abraham, K. (1959) Los estadios maniaco-depresivos y los niveles pregenitales de la libido, Buenos Aires, Editorial: Paidós, Págs.260.
- Bulbena y Santos Martín, (1992) *Psiquiatría*, Barcelona, Editorial: Salvat, Págs. 675.
- Carlson y Strober (1987) *Desordenes afectivos en la adolescencia*, Barcelona, Editorial: Herder, Págs. 545.
- Chiavenato, I. (2001) *Administración de Recursos Humanos* ,5ta. Edición, Bogota, Editorial. Mac Graw Hill, Págs. 699.
- Clasificación Internacional de Enfermedades CIE-10, (1992), D.F. Págs. 424.
- Clasificación Internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la Salud, Madrid, Editorial. Grafo, S.A., Págs. 320.
- Coderech, J. (1987) *Psiquiatría Dinámica*, Barcelona Editorial: Herder, Págs.420.
- Colom, F. (2000) *Factores clínicos asociados al tratamiento del paciente bipolar*, Barcelona, Editorial: Clínica de Psiquiatría, Págs.652.
- Feñanès y Gutierrez, (1997) *Trastornos bipolares*, Barcelona Editorial: Springer, Págs. 255.
- Festinger, L. (1990) *Los métodos de la investigación en ciencias sociales*, D.F., Editorial. Paidós, Págs. 591.
- Freud Sigmund, (1984), *Duelo y Melancolía*, Buenos Aires, Editorial: Amorrortu, Págs.:241.
- Gasto y Vallejo (1999) *Indicadores Psicosociales de cronicidad*, Barcelona, Editorial: Masson, Págs. 155.
- Ionescu, S. (1994) *Catorce enfoques de la psicopatología*, D.F., Editorial Fondo de Cultura Económica, Págs. 446.
- Iturbide Rodrigo, Paula y Serrano Mújica, Unai (2004) *Manual de orientación laboral para personas discapacitadas*. Madrid, Editorial: Lantegi Batuak, Págs.: 221-89.
- Klein, M. (1964) *Una contribución a la psicogénesis de los estados maníacos depresivos*, Buenos Aires, Editorial: Hormé, Págs.190.

Kolb, L. (1992) *Psiquiatría Clínica Moderna.*, 6ta. Edición, D.F., Editorial: La prensa Medica Mexicana, Págs. 1016.

Krueger David, W. (1988) *Psicología de la Rehabilitación*, Barcelona, Editorial: Herder, Págs. 467.

Latorre Postigo, José Miguel y Beneit Medina, Pedro J. (1994) *Psicología de la Salud*, Buenos Aires, Editorial: Lumen, Págs. 352.

Levin, J. (1979) *Fundamentos de la Estadística en la investigación social*, 2da. Edición, D.F., Editorial Harla, Págs. 302.

Muntaner, J. (1995) *La sociedad ante el deficiente mental*, Madrid, Editorial: Nancea, S.A. de ediciones, Págs. 155.

Rodríguez Reyes, José, (1972) *La terapia Ocupacional y La laborterapia en las enfermedades mentales*, 1era edición, D.F., Editorial: Patronato nacional de asistencia psiquiátrica, Págs.189.

Salva, F. (2000) *Formación e inserción laboral*, Madrid, Editorial: Ediciones Pirámide, Págs. 235.

Sierra Bravo, R. (1991) *Técnicas de investigación social*, Madrid, Editorial: Paraninfo S.A., Págs. 710.

Tárgum, S. (1981) *La Familia y sus preguntas sobre las aptitudes del paciente bipolar*, Editorial: Archivo general de Psiquiatría, Págs. 612.

Vallejo Ruiloba, J. (2002) *Introducción a la Psicopatología y la Psiquiatría*, 5ta. Edición, Barcelona, Editorial: Masson, Págs. 970.

Vieta E. Et al. (2003) *Manual para paciente con trastorno bipolar*, Universidad de Barcelona Laboratorios Janssen-Cilag.

Vieta E. Gastó C. (1997) *Trastornos bipolares*, Barcelona, Editorial: Springer-Verlang Ibérica, Págs. 475.

[Http/ www.counselors.com.ar/parcial\\_ayuda.htm](http://www.counselors.com.ar/parcial_ayuda.htm).

[Http/www.psiconet.com/manual de orientación laboral para personas con discapacidad](http://www.psiconet.com/manual de orientación laboral para personas con discapacidad).

[Http/www.psiquiatria.com/personalidad.pdf./programa para la elaboración del consejo orientador](http://www.psiquiatria.com/personalidad.pdf./programa para la elaboración del consejo orientador).

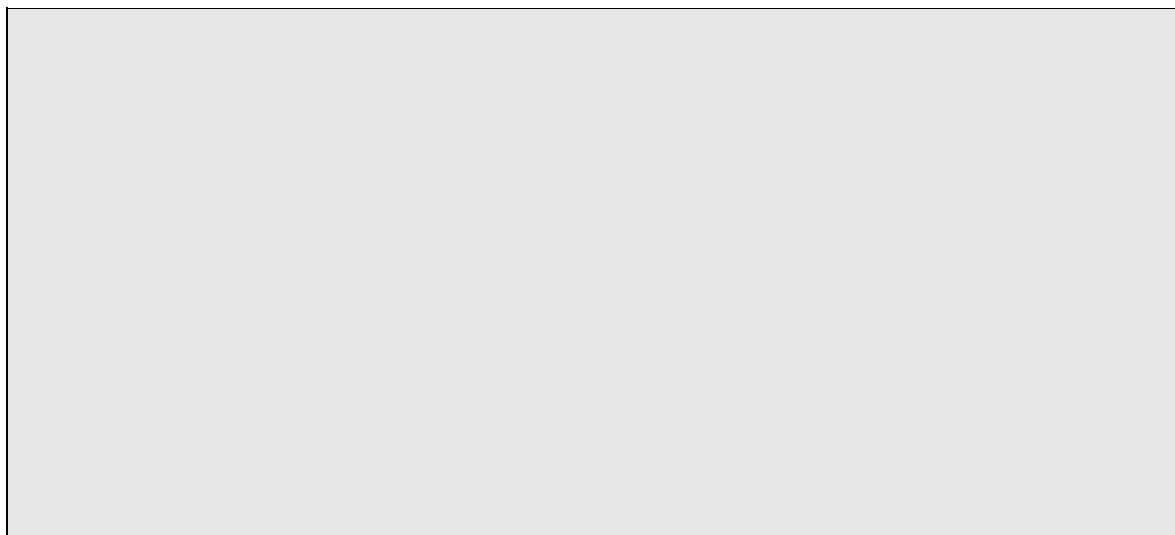
# A N E X O I

(Material de trabajo para pacientes)

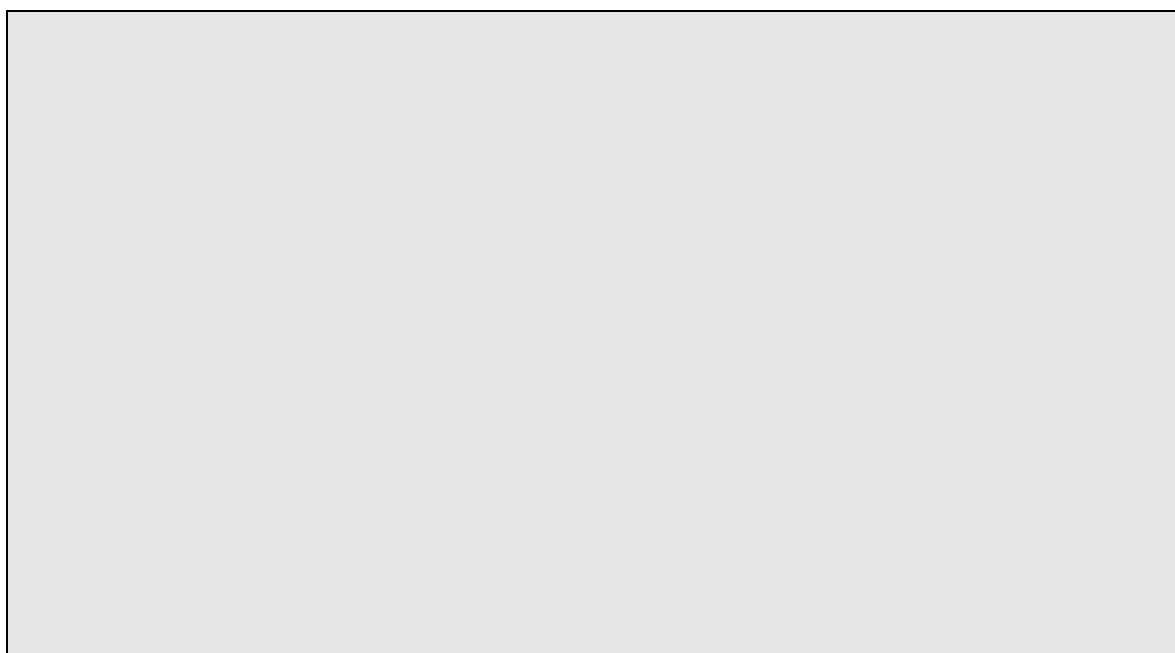
## PROTOCOLO DE ENTREVISTA DIAGNÓSTICO

NOMBRE: \_\_\_\_\_

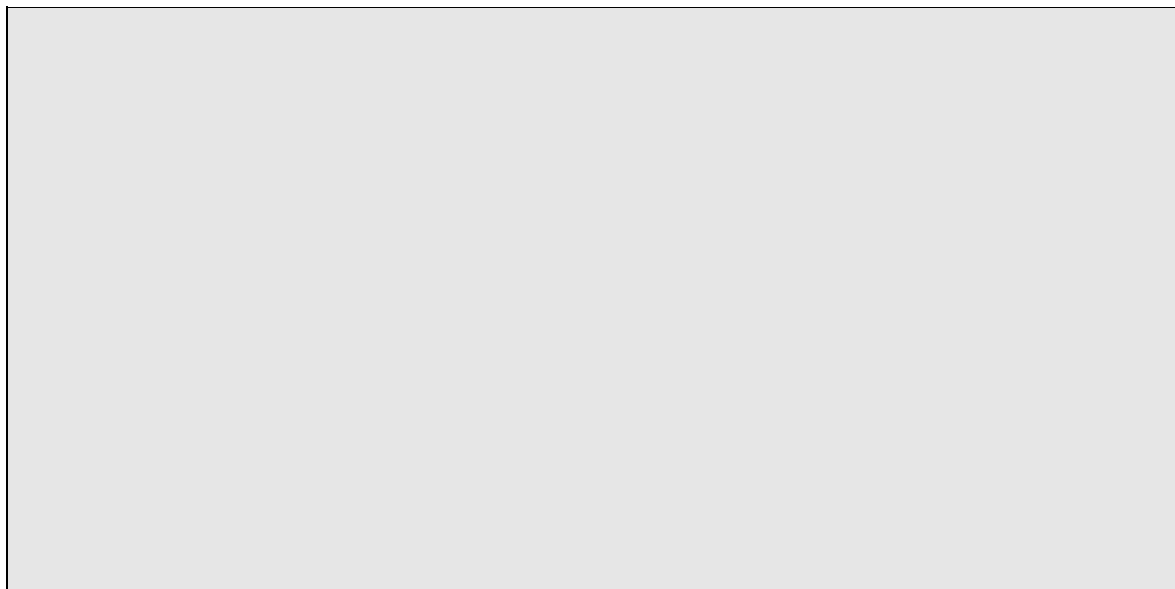
**DATOS DE FORMACIÓN:** Es la información correspondiente a su nivel académico o formación profesional correspondiente a títulos, cursos, diplomados, etc., que posea la persona.



**DATOS LABORALES:** Son los datos sobre la experiencia su laboral, por lo que deberá colocar cada puesto o actividad laboral describiendo brevemente en que consistía su itinerario de actividades en cada trabajo.



EXPECTATIVAS LABORALES: Consiste en las aspiraciones de trabajo en que le gustaría incursionar ya sea porque tiene experiencia en esa área o simplemente porque así lo desea y cree poder cumplir con los requisitos que demanda la actividad laboral a la que aspira.



ACTITUD ANTE EL TRABAJO: En este apartado trataremos de obtener información sobre sus actitudes ante el trabajo. Para esto se plantean diferentes propuestas con las que puede encontrarse en el mundo laboral.

Propuestas:

¿Aceptaría un trabajo sedentario, predecible, repetitivo o por el contrario prefiere un ambiente de trabajo cambiante, distinto?

¿Aceptaría un trabajo que suponga tomar varios medios de transporte, aunque los trayectos sean de corta duración o por el contrario aceptaría un trabajo cerca de casa?

¿Aceptaría contratos eventuales, por muy corta que sea la duración?

¿Aceptaría un trabajo indiferentemente del horario?

¿Aceptaría trabajar por sueldos inferiores al sueldo mínimo?

¿Aceptaría trabajar en puestos que no tengan relación con su formación profesional?

¿Aceptaría realizar cursos antes de trabajar, gratuitos, sin compromiso de contratación?

IMPRESIONES: Este espacio es “exclusivo para el psicólogo orientador”.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



# TEST DISC:

Nombre: \_\_\_\_\_

Código: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:** A continuación encontrará varios **grupos** de palabras. escoja **dos palabras** de cada grupo, una que **MÁS** se asemeje a usted y otra, la que **MENOS** lo describa.

Marque con una X en el espacio al lado de su opción; asegúrese de marcar solamente una palabra bajo **MAS** y solamente una palabra bajo **MENOS** en cada serie. Por favor, complete los 24 grupos de palabras.

Ejemplo:

+    -

Colaborador

Entusiasta

Indulgente

Inquieto

Soy MAS entusiasta

Soy MENOS

Inquieto

Expresivo  
Sumiso  
Enérgico  
Controlado

	+	-

Animoso  
Conversador  
Buena Gente  
Conservador

	+	-

Aventurero  
Entusiasta  
Sigue las Reglas  
Leal

	+	-

Fuerte de  
Carácter  
Cuidadoso  
Emocional  
Satisfecho

	+	-

Contento  
Impaciente  
Convincente  
Resignado

	+	-

Humilde  
Oyente Atento  
Entretenido  
Con Fuerza de Voluntad

	+	-

Correcto  
Pionero  
Tranquilo  
Influyente

	+	-

Respetuoso  
Desenvuelto  
Emprendedor  
Apacible

	+	-

Divertido  
Obediente  
Discreto  
Competitivo

	+	-

Preciso  
Dominante  
Llevadero  
Atractivo

	+	-

Aplomado  
Convencional  
Toma Riesgos  
Servicial

	+	-

Cauteloso  
Amistoso  
Vigoroso  
Persuasivo

	+	-

Ecuánime  
Motivador  
Meticuloso  
Decidido

	+	-

Seguro de Sí Mismo  
Cooperativo  
Discutidor  
Relajado, sin Tensión

	+	-

Reservado  
Franco  
Estricto  
Elocuente

	+	-

Tímido  
Exigente  
Paciente  
Cautivador

	+	-

Inquieto  
Disciplinado  
Inspirador  
Considerado

	+	-

Cortés  
Animado  
Decisivo  
Preciso

	+	-

Cuidadoso  
Buena Compañía  
Bondadoso  
Independiente

	+	-

Diplomático  
Valiente  
Compasivo  
Optimista

	+	-

Asertivo  
Sociable  
Estable  
Metódico

	+	-

Agradable  
Con Dominio Propio  
Juguetero  
Persistente

	+	-

Encantador  
Positivo  
Indulgente  
Riguroso

	+	-

Extrovertido  
Intrépido  
Moderado  
Perfeccionista

	+	-

### ACTIVIDAD No. 1

Conteste el siguiente cuestionario, señalando con una X, en qué medida cree que son ciertas las afirmaciones que se hacen. Responda con sinceridad, no se trata de ningún examen.

#### *Grado De Autoestima*

JUICIOS	SIEMPRE	A VECES	NUNC A
Percibo que mi familia me considera alguien importante.			
Sé aceptar mis defectos.			
Me siento orgulloso(a) de mis virtudes.			
Expreso mis opiniones cuando creo que tengo razón.			
Creo que soy una persona activa.			
Me considero una persona alegre.			
Me gusta a mí mismo (a).			
Siento que mi familia valora mis opiniones, consejos, etc.			
Me considero una persona con muchas habilidades.			
Me considero capacitado(a) para resolver los problemas que se me presentan.			
Creo que mis opiniones son tan validas como las de otras personas.			
La mayor parte del tiempo me siento seguro (a) conmigo mismo (a).			
Total			

**Fíjese en sus respuestas y conteste:**

1. ¿Cuántas X tiene en la columna “Nunca”?
2. ¿Y en la columna “Siempre”? (Escriba el resultado en la casilla total).
3. ¿A cuántas ha contestado “A veces”? (Escriba el resultado en la casilla total.)

4. ¿Le dicen esos resultados algo sobre si mismo (a)? ¿Qué?

5. ¿Diría que es una persona con una valoración positiva de si misma?

6. ¿En conclusión: creé que debe mejorar algo en su forma de valorarse?  
¿Por qué?

---

---

---

---

---

## MOTIVACIÓN

### CUESTIONARIO No. 2

Este cuestionario tiene como fin reflexionar sobre la importancia de conocer sus necesidades y de cómo han guiado hasta ahora el proceso de búsqueda de empleo.

Señale con una X las afirmaciones con las que más se siente identificado.

#### *Mis necesidades*

Señala las afirmaciones con las que más te identificas:

- Necesito contar con unos ingresos inmediatamente
- Mi salario actual es bajo
- Me gustaría cambiar de trabajo
- Quiero ser útil para la sociedad
- Busco un trabajo que sea estable
- Tengo que contribuir a la unidad familiar
- Tengo obligaciones importantes que asumir
- Quiero hacer algo/tener una actividad
- No estoy satisfecho con mi empleo actual o con mis empleos anteriores
- Necesito personas con las que relacionarme
- Quiero desarrollarme profesionalmente
- Me gustaría cambiar la imagen que tienen de mí familiares o amigos
- Quiero poner en práctica mis conocimientos
- Necesito adquirir experiencia
- Quiero desarrollarme como persona

## INTERESES

### CUESTIONARIO No. 3

A continuación le presentamos una relación de tareas del mundo doméstico que se corresponden con algunos de los ámbitos de actividad del mundo productivo. Tiene que ir marcando con una X aquellas tareas que hace bien y que, además, le gusta hacer.

#### *Aire libre*

- Mantener un huerto
- Hacer arreglos florales
- Dedicarse a la apicultura.
- Cuidar animales.
- Cultivar plantas.
- Cuidado de las flores.
- Criar animales.

#### *Técnico-manual*

- Reparar electrodomésticos
- Pintar habitaciones.
- Restaurar muebles.
- Arreglar enchufes.
- Destapar lavabos.
- Utilizar herramientas
- Trabajar con máquinas

#### *Científico-abstractas*

- Combinar alimentos.
- Hacer perfumes.
- Combinar y crear licores.
- Controlar las calorías.
- Inventar remedios caseros.
- Manejar productos químicos.

#### *Sociales*

- Hacer visitas a personas mayores.
- Jugar con niños/as.
- Hacer trabajos voluntarios en asociaciones.
- Participar a favor de una asociación benéfica.
- Invitar a niños/as extranjeras a tu casa.
- Acompañar a escolares de excursión.
- Preparar celebraciones.
- Atender a familiares enfermos.

### *Comerciales*

- Vender ropa/bisutería.
- Vender electrodomésticos/ muebles...
- Vender útiles escolares.

### *Administrativas*

- Ir de compras.
- Cobrar cheques.
- Ahorrar.
- Administrar el sueldo.
- Manejar tarjetas de crédito.
- Controlar los recibos.
- Realizar oficios de oficina

### *Musicales*

- Tocar algún instrumento.
- Escuchar música.
- Cantar.
- Inventar canciones.

### *Artísticas*

- Hacer punto/ganchillo.
- Pintar y/o dibujar.
- Poner y decorar la mesa.
- Componer el menú de las fiestas.
- Inventar una nueva receta.
- Coser ropa.
- Hacer bisutería.
- Decorar la casa.

### *Ocio*

- Ir a conciertos, teatro, opera...
- Leer un libro.
- Ir al cine.
- Leer periódicos o revistas.
- Escribir un diario.
- Escribir poemas.

Teniendo en cuenta sus respuestas a la actividad anterior, enumere los siguientes campos de interés por orden de preferencia teniendo en cuenta que el número 1 se corresponde con la que más le gustaría ejercer y el número 9 con la que menos.

### *Campos de interés*

- Actividades al aire libre.....
- Actividades sociales.....
- Actividades administrativas.....
- Actividades artísticas y estéticas.....
- Actividades científico-abstractas.....
- Actividades técnico-manuales.....
- Actividades musicales.....
- Actividades comerciales.....
- Actividades literarias.....

### CUESTIONARIO NO. 3. 1.

De las siguientes condiciones laborales, señale con un signo (+) aquellas que le parecen ideales; con un signo (x), aquellas que podrían ser aceptables, y con un signo (-), aquellas que no aceptaría nunca.

#### *Jornada*

- Trabajar por horas.
- Media jornada.
- Jornada completa.
- Horario intensivo/noches.
- Horario flexible.
- Trabajar a turnos.
- Horario intensivo/mañanas.
- Horario intensivo/tardes.
- Dedicación exclusiva.

#### *Distancia*

- Trabajar en casa.
- A 1 hora de casa.
- Cambio de residencia.
- A 1/2 hora de casa.
- A más de 1 hora de casa.

#### *Salario*

- Salario mínimo.
- Salario inferior al mínimo.
- Salario superior al mínimo.

#### *Contrato*

- Como autónomo (a).
- Con contrato a tiempo parcial.
- Sin contrato.
- Con contrato a tiempo total.



### *Tipo de trabajo*

- Trabajo relacionado con las labores del hogar.
- Trabajo no relacionado con las labores del hogar.
- Trabajo individual.
- En contacto con el público.
- Trabajo sedentario.
- Con personas a mi cargo.
- Trabajo al aire libre.
- Con tareas fijadas y claras.
- En una gran empresa.
- En pequeña y mediana empresa.
- Cualquier puesto de trabajo.
- Trabajo en equipo.
- Sin contacto con el público.
- Que implique esfuerzo físico.
- Con poca responsabilidad.
- Con mucha responsabilidad.
- Con tareas creativas.
- En empresa familiar.

## PATRONES DE COMPORTAMIENTO

ACTIVIDAD No. 01: Seleccionará trabajos afines con los que se recomiendan en base a su patrón de comportamiento.

### **Puedo trabajar como:**

Encargado de almacén.  
Fontanero(a).  
Mesero(a).  
Cajero(a).  
Vigilante.  
Agricultor.  
Vendedor (a).  
Ayudante(a) de pastelería.  
Cocinero.  
Ayudante de cocina.  
Carpintero(a).  
Mecánico automotriz  
Ayudante(a) de mecánico(a).  
Repartidor(a).  
Auxiliar de guardería.  
Peón albañil.  
Auxiliar de oficina.  
Recepcionista.  
Ventas.  
Telefonista.  
Auxiliar de dibujo.  
Secretario(a).  
Tareas de limpieza.  
Jardinero(a)  
Costurero(a).  
Ayudante (a) en una herrería.  
Pintor (a).  
Mensajero(a).  
Ayudante (a) de biblioteca.  
Manualidades.  
Cultor(a) de belleza.  
Ceramista.  
Panadero(a).  
Operario (a) de Maquinaria Industrial.  
Ayudante de panadero (a).  
Auxiliar de enfermería.

Otros: \_\_\_\_\_

## OCUPACIONES

ACTIVIDAD No. 2: Elija 2 ocupaciones que sean de su interés y que usted crea que puede desempeñar, complete un cuadro para cada ocupación y responda las interrogantes inmediatas al cuadro.

Ocupación No. 1: \_\_\_\_\_

TAREAS	
CONOCIMIENTOS QUE SE REQUIEREN	
DESTREZAS QUE SE REQUIEREN	
CUALIDADES QUE SE REQUIEREN	
INCONVENIENTES QUE LE VEO	
POSIBILIDADES FUTURAS DE EMPLEO	
OCUPACIONES SIMILARES	

De acuerdo a la ocupación que eligió responda lo siguiente:

1. ¿Se corresponden las tareas propias de esta ocupación con sus destrezas?

SI	NO
----	----

2. ¿Cuales le faltan?

---

---

3. ¿Tiene todos los conocimientos necesarios para poder ejercerla? ¿Sí no es así, cuáles le faltarían?

---

---

4. ¿Cree que tienes las cualidades que requiere esta ocupación? Si no es así, ¿En cuáles tendría que mejorar?

---

---

5. ¿Las condiciones de empleo de esta profesión se adaptan a sus exigencias? Señale las diferencias.

---

---

6. ¿Qué aspectos de su vida tendría que cambiar para poder ejercer esta ocupación?

---

---

7. Si tuviera que valorar sus posibilidades de empleo en esta ocupación, ¿Dónde se situaría en la escala siguiente?

(Código: 1: Ningunas; 2: Pocas; 3: Normales; 4: Bastantes; 5: Seguras,)

1   2   3   4   5

Ocupación No. 2: \_\_\_\_\_

TAREAS	
CONOCIMIENTOS QUE SE REQUIEREN	
DESTREZAS QUE SE REQUIEREN	
CUALIDADES QUE SE REQUIEREN	
INCONVENIENTES QUE LE VEO	
POSIBILIDADES FUTURAS DE EMPLEO	
OCUPACIONES SIMILARES	

De acuerdo a la ocupación que eligió responda lo siguiente:

1. ¿Se corresponden las tareas propias de esta ocupación con sus destrezas?

SI	NO
----	----

2. ¿Cuales le faltan?

---

---

3. ¿Tiene todos los conocimientos necesarios para poder ejercerla? ¿Sí no es así, cuáles le faltarían?

---

---

4. ¿Cree que tienes las cualidades que requiere esta ocupación? Si no es así, ¿En cuáles tendría que mejorar?

---

---

5. ¿Las condiciones de empleo de esta profesión se adaptan a sus exigencias? Señale las diferencias.

---

---

6. ¿Qué aspectos de su vida tendría que cambiar para poder ejercer esta ocupación?

---

---

7. Si tuviera que valorar sus posibilidades de empleo en esta ocupación, ¿Dónde se situaría en la escala siguiente?

(Código: 1: Ningunas; 2: Pocas; 3: Normales; 4: Bastantes; 5: Seguras,)

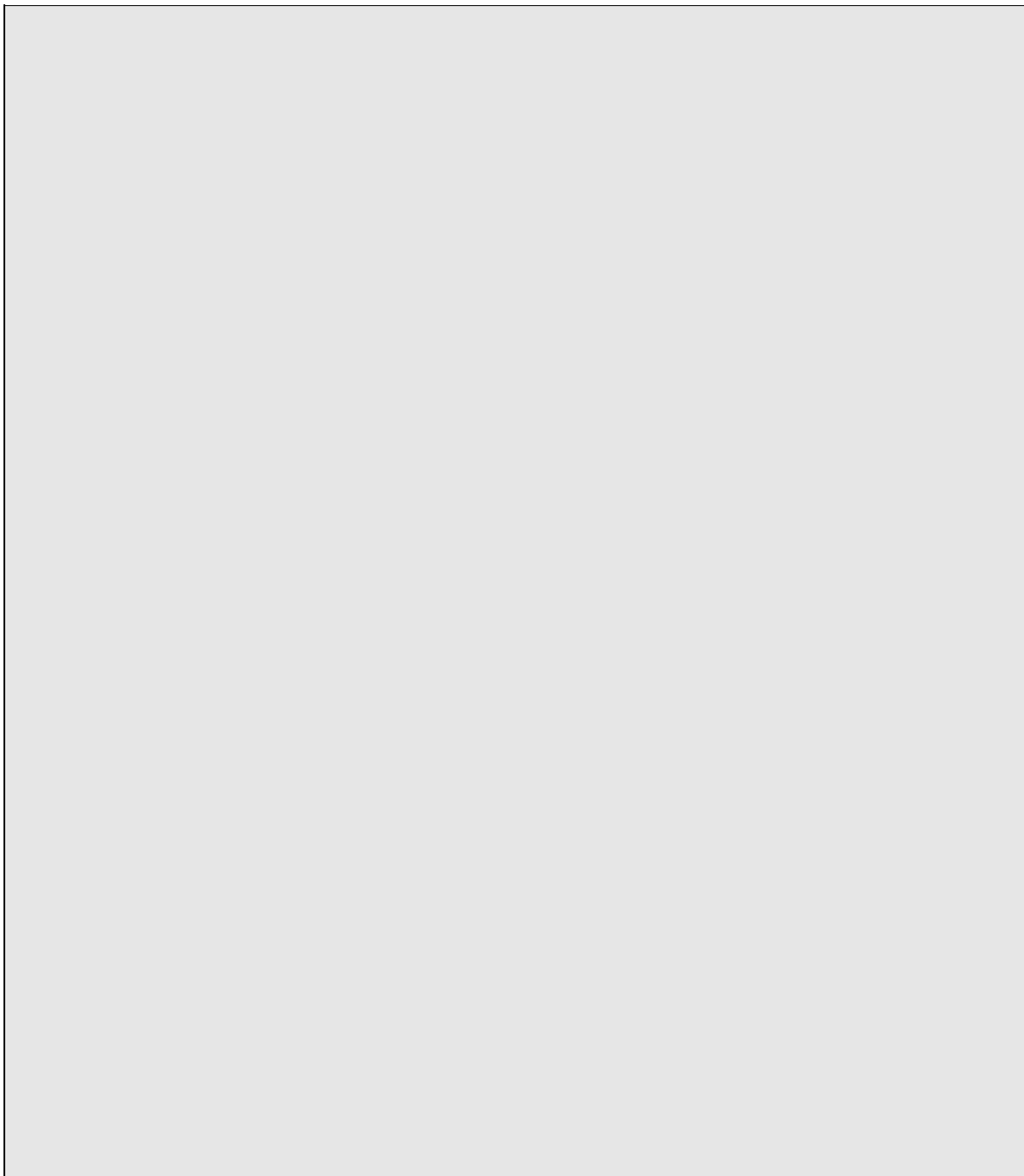
1   2   3   4   5

## BÚSQUEDA DE EMPLEO

### ACTIVIDAD No. 3

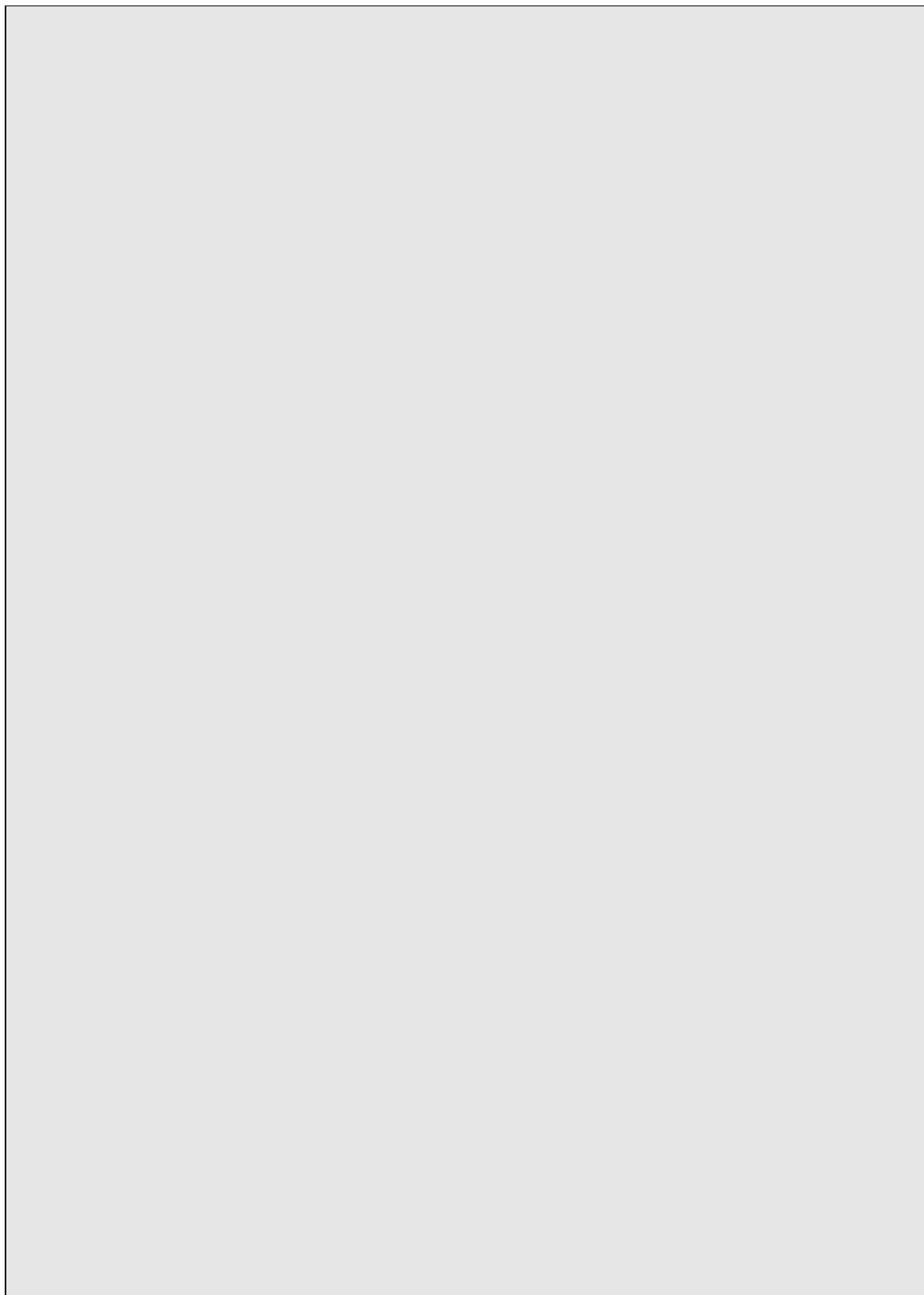
Recorte anuncios de ofertas de empleo sobre alguna ocupación que le interese en los periódicos. Seleccione al menos 5 ocupaciones que más le gusten; ¡no importa si las puede desempeñar o no! Péguelos en el espacio señalado:

Anuncios:



#### ACTIVIDAD No. 4

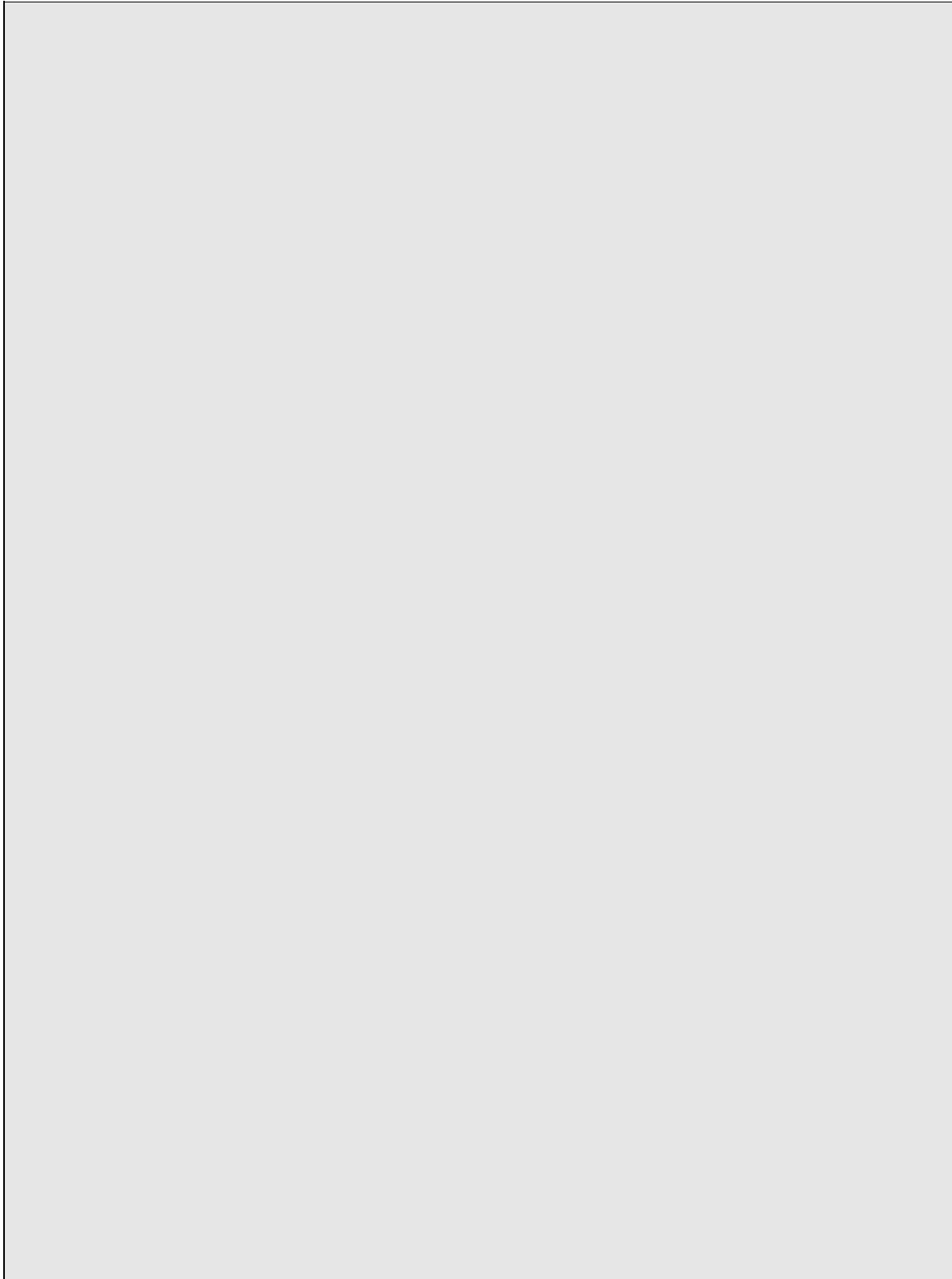
Elabore su propio Currículum, tomando en cuenta las recomendaciones que le fueron proporcionadas.





ACTIVIDAD No. 5

Elabore una carta de presentación, para uno de los trabajos que seleccionó en la Actividad No. 02.



ACTIVIDAD No. 6

Realice una dramatización entre 3 personas, (Dos entrevistadores y Un entrevistado) sobre una entrevista de trabajo, en base a el protocolo que se le facilita pudiendo agregar lo que considere necesario y respondiendo según las recomendación que le fueron dadas.

Una o dos personas entrevistadores y una más: que sea el entrevistado)

Los entrevistadores:

Saludo:.....

¿Como está?.....

¿Cuál es su nombre?.....

¿Cómo se entero de esta oportunidad de trabajo?.....

¿Qué le motiva a solicitar este trabajo?.....

¿Cuales son sus cualidades que podría aplicar en este trabajo ?.....

¿Qué experiencia tiene en el área laboral?.....

¿Qué disponibilidad de horarios tiene?

¿Cómo se relaciona con las demás personas o compañeros de trabajo?.....

¿Qué referencias tiene de trabajos anteriores?

¿Cuáles son sus aspiraciones y expectativas profesionales o laborales?

¿Se considera apto para este trabajo, porqué?

¿Por qué cree que debemos emplearlo?

Agradecimiento por responder a la solicitud de empleo.

Posteriormente se le informará si fue aceptado para el puesto.

Despedida.....

Anotar impresiones o dudas que puedan surgir durante la actividad, para resolverlas en grupo al finalizar la actividad.

---

---

---

---

---

## HERRAMIENTAS COGNITIVAS CONDUCTUALES

### HABILIDADES PERSONALES

#### ACTIVIDAD No. 7

Convierta estos pensamientos “negativos” en positivos. Ejemplo negativo: No sirvo para nada. Ejemplo positivo: Esta tarea me resulta difícil y a veces me sale mal, pero el resto del trabajo lo hago bien. Haga lo mismo con todos los siguientes:

Todo es culpa mía.

---

Soy un verdadero desastre.

---

Todo el mundo quiere fastidiarme.

---

Seguro que esos (as) hablan mal de mí.

---

Nunca lo aprenderé.

---

Seguro que no me renuevan el contrato.

---

Ellos y ellas hacen que haga mal mi trabajo.

---

Todo el mundo se ríe de mí.

---

Siempre me llaman la atención a mí, ¿y los demás qué?

---

No necesito ayuda. Lo puedo hacer sin ayuda de nadie.

---

Aunque sea mi primer día de trabajo tengo que hacer las tareas igual que los demás.

---

Todo el mundo está pendiente de mis errores.

---

## HABILIDADES LABORALES

### ACTIVIDAD No. 8

Situación: Le han explicado cómo se hace una tarea. Para usted, es algo difícil, memorizar todas las instrucciones que le han dado. Cuando empiece a realizar la tarea se das cuenta que no recuerda los pasos.

¿Cuál es el problema?

---

¿Qué ayuda necesita?

---

¿Qué ocurrirá si le ayudan?

---

¿Qué ocurrirá si no le ayuda nadie?

---

¿Quién le puede ayudar?

---

¿Cómo se lo pediría?

---

## ACTIVIDAD No. 8.1

Imagine que su jefe le asigna la limpieza de las máquinas que utilizan sus compañeros (as). Le pide a sus compañeros (as) que le ayuden a limpiarlas y le contestan que **no** es su trabajo ya que ellos se encargan de otras tareas y además el supervisor no se ha dirigido a ellos/as.

1. ¿Qué opinión tendría?

---

2. ¿Cómo reaccionaría? ¿Qué le diría?

---

3. ¿Cree que en ese caso lo mejor sería plantar cara a sus compañeros de trabajo e iniciar una discusión con ellos (as)?

---

4. ¿Se quedaría callado(a) y comenzaría a limpiar las máquinas?

---

5. ¿Le contestaría que puesto que son ellos/as los/as que suministran material a las máquinas, son también los/as responsables de la suciedad y cree justo que ellos/as también limpien?

---

6. ¿Y si le dice que limpien las partes de la maquina que ellos utilizan ¿lo aceptarían?

---

7. ¿Habría alguna forma de negociar la solución?

---

8. ¿Qué solución cree que sería la más acertada para todos (as)?

---

9. Conclusiones personales.

---

# A N E X O    I I

(Ley de atención a las personas con discapacidad)

**Decreto Número 135-1996 - Ley de atención a las personas con discapacidad.**

**EL CONGRESO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA**

**CONSIDERANDO:**

Que la Constitución Política de la República De Guatemala, reconoce el deber del Estado frente a sus habitantes, garantizando su protección y desarrollo, al señalar que su fin supremo es la realización del bien común. Por lo cual establece el fundamento legal, para la creación de las instancias jurídico políticas que coadyuven al desarrollo integral de la persona con discapacidad.

**CONSIDERANDO:** Que la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 53 establece que el Estado garantiza la protección de los minusválidos y personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales y declara de interés nacional su atención médico-social, así como la promoción de políticas y servicios que permitan su rehabilitación y su reincorporación integral a la sociedad.

**CONSIDERANDO:** Que en la actualidad existen servicios fundamentales de rehabilitación de las personas con discapacidad a través de normas ordinarias y administrativas, las cuales están diseminadas en leyes dispersas que adolecen de un orden, de coordinación interinstitucional y multidisciplinario.

**CONSIDERANDO:** Que los tratados, convenios y conferencias internacionales, suscritos o ratificados por el Gobierno de la República, en las diversas áreas de la rehabilitación y derechos humanos, recomiendan la promoción, creación y apoyo de todos los esfuerzos en esta materia, optimizar el uso de los recursos y acelerar los procesos de incorporación plena de la población con discapacidad a la sociedad.

**CONSIDERANDO:** Que es imperativa la creación de un instrumento jurídico, marco de una moderna política nacional sobre la discapacidad, que se constituya en una herramienta eficaz al servicio de las personas con discapacidad sus padres y demás familia, para que puedan ejercer sus derechos humanos y crear las condiciones para el mejor cumplimiento de sus obligaciones ciudadanas, eliminando discriminaciones.

**POR TANTO**

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el artículo 171, literal de la Constitución Política de la República.

**DECRETA:** La siguiente:

**LEY DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Emisión: 28-11-96 Publicación: 09-01-97

**CAPITULO I Principios Generales**

**ARTICULO 1. Declaración.**

Se declara de beneficio social el desarrollo integral de las personas con discapacidad física, sensorial y/o psíquica (mental), en igualdad de condiciones, para su participación en el desarrollo económico, social, cultural y político del país.

## ARTICULO 2.

Los objetivos de la presente ley son los siguientes:

- a) Servir como instrumento legal para la atención de las personas con discapacidad para que alcancen su máximo desarrollo, su participación social y el ejercicio de los derechos y deberes en nuestro sistema jurídico.
- b) Garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en ámbitos como: salud, educación, trabajo, recreación, deportes, cultura y otros.
- c) Eliminar cualquier tipo de discriminación hacia las personas con discapacidad.
- d) Establecer las bases jurídicas y materiales que le permitan a la sociedad guatemalteca Adoptar las medidas necesarias para la equiparación de oportunidades y la no Discriminación de las personas con discapacidad.
- e) Establecer los principios básicos sobre los cuales deberá descansar toda la legislación que se relaciona con las personas con discapacidad.
- f) Fortalecer los derechos y deberes fundamentales de las personas con discapacidad
- g) Crear el ente con carácter de coordinador, asesor e impulsor de las políticas en materia de discapacidad
- h) Definir a la persona con discapacidad y determinar las medidas que puedan adoptarse para su atención.

## ARTICULO 3. **Definición.**

Se considera como discapacidad cualquier deficiencia física, mental o sensorial Congénita o adquirida, que limite substancialmente una o más de las actividades consideradas normales para una persona.

## ARTICULO 4.

Las disposiciones de la presente ley son de orden público, por tanto, los principios en ella establecidos son de carácter irrenunciable.

## ARTICULO 5.

Todas las medidas o acciones que adopten personas individuales o jurídicas, en cuanto favorecer el desarrollo integral de las personas con discapacidad, deberán tener una consideración y atención primordial.



## ARTICULO 6.

Para los efectos de la presente ley, se entiende por atención a la persona con discapacidad todas aquellas acciones encaminadas a favorecer su desarrollo, físico, psicológico, moral, mental, sensorial, social y afectivo, mediante programas sistemáticos y secuenciales que abarquen todas las áreas de desarrollo humano.

## CAPITULO V Trabajo

### ARTICULO 34.

El Estado garantiza la facilitación de la creación de fuentes de trabajo para que las personas con discapacidad, tengan el derecho de un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales, dependiendo de las limitaciones físicas o mentales que presenten.

### ARTICULO 35.

Se consideran actos de discriminación, el emplear en la selección de personal mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes, el exigir requisitos adicionales a los establecidos para cualquier solicitante y el no emplear, por razón de su discapacidad a un trabajador idóneo. También se considera acto discriminatorio que, en razón de la discapacidad, a una persona se le niegue el acceso y la utilización de los recursos productivos.

### ARTICULO 36.

Se considera prioritaria la capacitación a las personas con discapacidad mayores de dieciocho años que, como consecuencia de su discapacidad no hayan tenido acceso a la educación y carezcan de formación laboral.

### ARTICULO 37.

El Estado ofrecerá a los empleadores que lo requieran, asesoramiento técnico, para que estos puedan adaptar el empleo y crear ambientes físicos adecuados a las condiciones y necesidades de las persona con discapacidad.

#### ARTICULO 38.

El patrono deberá proporcionar facilidades para que todas las personas con discapacidad sin discriminación alguna, se capaciten y se superen en el empleo.

#### ARTICULO 39.

Las personas con discapacidad que realicen una labor lucrativa, independientemente de su naturaleza, tendrán los mismos deberes, derechos y prestaciones establecidos en las leyes laborales del país, incluyendo las relativas a seguridad social.

#### ARTICULO 40.

La persona con discapacidad tiene derecho a gozar de un salario equitativo al trabajo realizado y no menor al salario mínimo, legalmente establecido.

#### ARTICULO 41.

El trabajo de las personas con discapacidad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones, estado físico, desarrollo intelectual y valores morales.

#### ARTICULO 42.

El Estado garantizará la capacitación laboral de las personas que, como consecuencia de una enfermedad o lesión, desarrollen una que les impida continuar en el trabajo que realizaban. Esta capacitación procurará que se adapten a nuevas condiciones de trabajo de acuerdo con las condiciones físicas de la persona.

#### ARTICULO 43.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social proporcionará el servicio, con profesionales calificados, de asesoramiento en readaptación, colocación y reubicación en el empleo de las personas con discapacidad.