

GIRA

GUÍA DIDÁCTICA



GUÍA
DIDÁCTICA

Autoría:
Likadi
www.likadi.com

Actualización y elaboración de contenidos:
Dinamia S. Coop. Mad.
www.dinamia.org

Edita: Instituto de la Mujer (Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad)
C/ Condesa de Venadito, 34. 28027 Madrid
www.inmujer.es

Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado
<http://publicacionesoficiales.boe.es>

Diseña y realiza: PardeDÓS
Imprime: Estilo Estugraf Impresores, S.L.

NIPO: 867-11-033-0
Depósito Legal: M-23865-2011

Impreso en papel reciclado parcialmente libre de cloro

Índice

	Pág.
■ Introducción	7
■ Presentación de la Guía	11
■ Finalidad	15
■ Marco teórico	19
■ Colectivo destinatario	25
■ Contenidos y estructura de la guía didáctica	29
■ Orientaciones metodológicas	33
■ Criterios metodológicos	41
■ Actividades y fichas didácticas	47
■ Módulo 1: el desarrollo curricular	49
Unidad Didáctica 1. Valores y motivaciones para emplearse	51
Unidad Didáctica 2. Ajustando mi idea a la realidad del mercado	55
Unidad Didáctica 3. Descubriendo el valor del trabajo reproductivo	58
Unidad Didáctica 4. Mi gestión del tiempo. La rueda del tiempo	63
Unidad Didáctica 5. Mi inventario personal	68
Unidad Didáctica 6. Experiencias no remuneradas “un buen aprendizaje”	71
Unidad Didáctica 7. Mis intereses ocupacionales	73
Unidad Didáctica 8. Mis características personales	75
Unidad Didáctica 9. Las condiciones en las que me gustaría emplearme	78
Unidad Didáctica 10. Mi perfil profesional	80

■ Módulo 2: informándose	83
Presentación	84
Unidad Didáctica 11. Búsqueda de información	85
Unidad Didáctica 12. Definición de ocupaciones	87
Unidad Didáctica 13. Búsqueda activa de información en la Red	90
■ Módulo 3: eligiendo ocupaciones	97
Presentación	98
Unidad Didáctica 14. Mis salidas ocupacionales	99
■ Módulo 4: planificando	101
Unidad Didáctica 15. Planificación de mi proyecto profesional	103
Unidad Didáctica 16. Mis dificultades	105
Unidad Didáctica 17. Mi red de relaciones	107
Unidad Didáctica 18. El proceso de búsqueda	109

“Como nos abocamos a transformar radicalmente el mundo, cada una precisa, así mismo, cambiar radicalmente. Para las feministas, cada mujer es la causa del feminismo. Cada mujer tiene el derecho autoproclamado a tener derechos, recursos y condiciones para desarrollarse y vivir en democracia. Cada mujer tiene derecho a vivir en libertad y a gozar de la vida”.

Marcela Lagarde



INTRODUCCIÓN

Introducción | La necesidad de abordar procesos de orientación laboral con mujeres en espacios grupales

Presentamos un material de apoyo para el desarrollo de procesos de trabajo con mujeres orientado a favorecer su inserción laboral, a través de la mejora de su empleabilidad y del fortalecimiento de sus capacidades propias para desenvolverse en el mercado de trabajo.

El Instituto de la Mujer, durante el periodo de 1993/1994, elaboró y editó diversos instrumentos técnicos de apoyo para cubrir los diferentes itinerarios de inserción laboral que las mujeres podían presentar según las distintas posiciones de partida, de forma que cada acción-programa respondía a las necesidades que las mujeres planteaban a la hora de buscar un empleo. De este proceso de trabajo nacieron los materiales GIRA. Estas siglas corresponden a "Grupos de Inserción Reinserción a la Actividad". En esta edición se propone la actualización de este material, a la luz de los nuevos desafíos planteados por la aparición de las tecnologías de la información y la comunicación, por la creciente complejidad del mercado laboral y por la flexibilización del mismo.

Tanto en su idea original como en esta reedición, el material GIRA se dirige al colectivo más alejado del mercado laboral:

- ➔ Mujeres que se reincorporan a la actividad tras haberla abandonado durante un largo periodo de tiempo por responsabilidades familiares.
- ➔ Mujeres que se incorporan tardíamente a la actividad, mayores de 40 años, sin experiencia laboral.
- ➔ Mujeres jóvenes con baja cualificación que buscan un primer empleo.

En nuestro sistema social, el empleo se articula como núcleo generador de autonomía económica, de derechos sociales y de identidad. El empleo es una vía para la generación de ingresos, es un generador de derechos sociales, articulados en nuestra sociedad por vía contributiva –el derecho a bajas por enfermedad o incapacidad, las prestaciones por desempleo, las prestaciones por jubilación, los permisos y vacaciones retribuidos– y, además, es un elemento que otorga identidad, en un sistema social que sólo concede valor a lo público. Por último, en las sociedades urbanas el empleo es un espacio fundamental para la relación social.

Por todas estas razones, se hace imprescindible acometer estrategias para favorecer la inserción laboral de las mujeres que tienen más dificultades para acceder al empleo.

Cualquier actuación tendente a mejorar la empleabilidad y la tasa de actividad y de ocupación de las mujeres implica afrontar obstáculos de diversos tipos: ideológicos, políticos, materiales (acceso a la formación, acceso a crédito, disponibilidad de tiempo), que podemos articular como obstáculos externos –de las empresas, de los hombres, de las instituciones- e internos –de las propias mujeres-.

Los obstáculos más importantes son:

- ➔ El surgimiento de una nueva división sexual del trabajo, que sigue atribuyendo casi en exclusiva a las mujeres el trabajo reproductivo y de cuidado de las personas, independientemente de su presencia en el mercado laboral.
- ➔ La ausencia de servicios públicos de calidad para el cuidado de las personas dependientes, que permitan que las mujeres dejen parte de esta responsabilidad y puedan dedicar tiempo al empleo.
- ➔ El mantenimiento de los prejuicios del empresariado en relación a la disponibilidad de las mujeres para el empleo y a sus capacidades para un desempeño igual al masculino.

Cualquier actuación pública o privada que pretenda mejorar las condiciones de vida de las mujeres deberá tener en cuenta estas cuestiones.

Es necesario tratar de mejorar los niveles de competencia personal y profesional de las mujeres, con el fin de que definan objetivos personales en todos los ámbitos en los que actúan; así como el dominio de destrezas y habilidades cognitivas y sociales que hagan al colectivo de mujeres más libre y con capacidad frente a un tratamiento desigual de ambos sexos en la vida cotidiana.

En definitiva, consideramos que el acceso al empleo es una herramienta para el empoderamiento de las mujeres, estrategia fundamental para abordar procesos de mejora de la posición de las mujeres que contribuyan a la consecución de la igualdad real.

En consonancia con este planteamiento, el Instituto de la Mujer ha elaborado diferentes materiales orientados a la mejora de la empleabilidad de las mujeres. En el marco de estos desarrollos se ubica la Guía GIRA.

1. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define la empleabilidad como la capacidad y la aptitud de las personas para “encontrar, crear, conservar y enriquecer un empleo; y pasar de uno a otros obteniendo a cambio una satisfacción personal, económica, social y profesional”.

2. Definimos empoderamiento como el proceso de toma de conciencia de las propias capacidades y potencial de influir en el entorno. Es algo más que el acceso de las mujeres a la toma de decisiones; es un proceso que necesita de la auto-percepción, auto-reconocimiento y auto-valorización de las capacidades, pero también del derecho a tener derechos, a iniciar cambios.



PRESENTACIÓN
DE LA GUÍA

Presentación | De la Guía

GIRA consta de dos guías de trabajo: una dirigida a la docente o dinamizadora encargada de su desarrollo y otra dirigida a las participantes.

La propuesta de trabajo en la que se enmarca esta guía es la realización de un itinerario de orientación que se realiza de forma grupal, con formato de curso, pero con técnicas y actividades participativas y de análisis.

En este cuaderno se recoge la Guía dirigida a la docente (denominada Guía Didáctica) del material GIRA, que pretende ser un soporte práctico para el desarrollo de las sesiones de orientación profesional dirigidas a las mujeres participantes. El objetivo del mismo es ofrecer un apoyo inicial que les facilite la definición de un proyecto laboral/profesional acorde con sus capacidades e intereses. La metodología de trabajo combina el análisis individual con el trabajo grupal. El contenido son técnicas y fichas de apoyo que acompañan el proceso de mejora de competencias para la búsqueda de empleo.

La Guía Didáctica se complementa con los contenidos que ofrece la guía de la participante. Cada una de las sesiones de trabajo de la Guía Didáctica tiene sus correspondientes técnicas y fichas de trabajo en la Guía de la Participante, fichas a realizar por cada usuaria.

A continuación recogemos los objetivos de este material, su estructura, las claves metodológicas y algunas claves para su aplicación.



FINALIDAD

Finalidad |

Objetivo general: mejorar la empleabilidad de las mujeres participantes, a partir de la mejora de sus competencias, capacidades y habilidades tanto laborales como personales. Para ello se potenciará que las personas que participen en GIRA consigan un conocimiento, lo más completo posible, sobre sí mismas y el contexto en el que van a actuar, favoreciendo la adquisición de una visión crítica sobre el reparto de papeles sociales asignado a hombres y mujeres, que facilite el análisis realista del mercado laboral, de las barreras que impone a las mujeres, así como la identificación de los recursos propios y capacidades para superar los obstáculos.

Los objetivos operativos que se plantean son:

- Facilitar el cambio de actitud hacia el empleo y hacia el mercado laboral, en varios sentidos: perder el miedo ante un mundo que las mujeres perciben como competitivo, masculinizado y muy alejado de sus competencias adquiridas; recolocar el empleo dentro de su proyecto personal, desplazando otros aspectos, rescatando tiempo, recursos propios y dándole un lugar prioritario en el proyecto personal.
- Facilitar el auto-conocimiento personal, a partir de la exploración de sus capacidades y competencias personales, sus preferencias y gustos, su motivación, diferenciando las barreras internas y las barreras externas (del mercado laboral).
- Reforzar su autoestima a partir del reconocimiento del valor económico y social del trabajo no remunerado desarrollado por las mujeres.
- Extraer de forma consciente sus experiencias del ámbito de trabajo no remunerado y desarrollarlas como competencias útiles en el mercado de trabajo.

- Ofrecer los recursos necesarios para la elaboración de un plan de búsqueda de empleo acorde a los intereses personales de cada participante y a las alternativas que ofrece el mercado de trabajo. Se trata de potenciar los recursos personales para la elección y proporcionar los instrumentos para una búsqueda de empleo eficaz y sistemática.
- Ofrecer claves para la búsqueda de información sobre su perfil ocupacional, el entorno, el ajuste entre las demandas del mercado y su perfil competencial. Introducir el uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en este proceso de búsqueda de información.
- Reforzar el uso de las TIC como herramienta de búsqueda de empleo.

Esta herramienta persigue atender aspectos actitudinales, cognitivos, competenciales y emocionales. Ha de permitir a las mujeres participantes identificar el proceso de cambio necesario para facilitar la inserción laboral (de responsabilidades, de disponibilidad, de redistribución de tareas familiares, de relaciones) de modo que sepan y puedan integrarlo en sus vidas.

En definitiva, quiere ofrecer un espacio y un tiempo que permita a las participantes imaginarse en otros horizontes ocupacionales y de vida.



M A R C O
T E Ó R I C O

Marco | Teórico

De la orientación laboral a la mejora de la empleabilidad:

Los procesos y recursos para la orientación laboral se enmarcan en una realidad de relaciones económicas y de mercado que tiene una complejidad creciente. Fenómenos como la rapidísima implantación de las tecnologías de la información y la comunicación en casi todos los sectores productivos, la masiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, los flujos de población desde los países del Sur a los países llamados desarrollados, la diversificación de la actividad productiva, la extensión de la pequeña empresa y la microempresa, la expansión del sector servicios, han transformado enormemente las formas de producción, las competencias que se demandan de trabajadores y trabajadoras y las relaciones laborales.

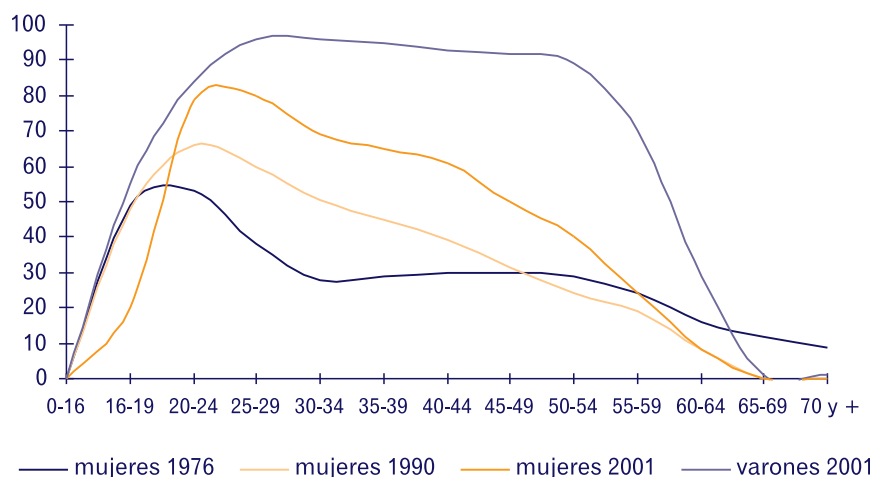
La presencia de las mujeres en el mercado de trabajo ha crecido muy rápidamente desde 1970, pasando de mantener una dedicación casi exclusiva al ámbito privado/reproductivo, a sostener la doble dedicación al mercado laboral y al trabajo familiar, patrón habitual de desempeño actualmente.

Desde 1964 a 2007 la tasa de actividad femenina ha crecido del 22,9% al 58% (INE, 2007). Este importantísimo cambio refleja que el empleo ha pasado a tener un lugar central en la definición de los proyectos vitales que hacen las mujeres. No obstante, en comparación con la masculina (72,06%), la actividad femenina sigue siendo sustancialmente menor, lo que indica que persisten barreras para el acceso de las mujeres al empleo, especialmente para aquellas que se incorporan de forma tardía (tras la crianza de los hijos/as), para aquellas que se reincorporan tras un periodo de abandono temporal de la actividad remunerada y para aquellas que tienen poca cualificación.

El patrón de empleo femenino se va igualando lentamente con el patrón masculino. En el gráfico siguiente se observa cómo las curvas de dedicación al mercado laboral de las mujeres se van igualando a las curvas de dedicación masculina. Se toma como patrón para la comparación la curva de actividad masculina por edades de 2001, ya que no sufre cambios

respecto a periodos anteriores y se reflejan las curvas de actividad femenina por edades de 1976, 1990 y 2001.

Gráfico 12: Evolución de las curvas de actividad femeninas por edades en comparación con la curva de empleo masculina



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa, 2001

En épocas precedentes la economía se sostenía sobre el predominio del sector industrial, con grandes empresas que empleaban un gran número de trabajadores durante toda la vida. Actualmente, asistimos a un crecimiento espectacular del sector servicios, aumento de la temporalidad en la contratación, mayor movilidad laboral de las trabajadoras y los trabajadores.

Todas estas nuevas condiciones tienen su reflejo en la definición de los perfiles que se demandan en el mercado laboral, tanto en lo referente a los sectores de actividad como a la configuración de los puestos de trabajo y su desempeño.

Mejora de la empleabilidad

Los cambios en la organización y en la naturaleza del trabajo (alta movilidad laboral, flexibilidad, precarización, informalidad) cuestionan el concepto de profesión o de oficio y plantean una concepción más amplia y dinámica de los contenidos del trabajo mismo, así como nuevos requerimientos a las personas empleadas.

Si los contenidos técnicos se desactualizan rápidamente por el dinamismo de las innovaciones en el proceso de trabajo y cobran relevancia en el desempeño laboral habilidades y competencias generales relacionadas con la gestión, el trabajo en equipo y la tolerancia a la incertidumbre, entre otras; ya no es suficiente centrar la formación exclusivamente en aquellos contenidos técnicos.

Para que la vida laboral o profesional de las personas pueda desarrollarse, es necesario adquirir permanentemente conocimientos nuevos pero, fundamentalmente, es necesario un nuevo tipo de aprendizaje. Un aprendizaje que en tiempos de cambio e incertidumbre, aporte capacidad de incorporar permanentemente nuevos saberes y que se oriente hacia trayectorias ocupacionales móviles antes que para el empleo estable.

Es decir, se requiere de una formación para la empleabilidad entendida tal como la plantea la Recomendación 195 de la OIT sobre el “Desarrollo de Recursos Humanos: educación, formación y aprendizaje permanente”, como el “conjunto de competencias y cualificaciones transferibles” que refuerzan las capacidades y la aptitud de las personas para “encontrar, crear, conservar, enriquecer un trabajo y pasar de uno a otro obteniendo a cambio una satisfacción personal, económica, social y profesional”.

Esta concepción de empleabilidad aleja cualquier tipo de confusión respecto a entenderla como sinónimo de inserción y la centra en el conjunto de competencias personales, sociales y técnicas que las personas requieren para autogestionar sus procesos de desarrollo laboral y profesional en un escenario donde el empleo “necesita ser creado mediante capacidad de emprendimiento y estrategias de cooperación”.

Este nuevo tipo de aprendizaje ya no puede circunscribirse a una etapa en el inicio de la vida profesional, sino que se trata de una formación a lo largo de la vida, de un aprendizaje permanente. Asimismo, no puede ser la sumatoria de acciones formativas específicas que busca que la persona logre los resultados requeridos para su desempeño profesional, que comprenda la razón por la que lo hace, cuáles son las implicaciones e impactos de su acción y que desarrolle la capacidad de relacionar lo aprendido, de transferirlo a otras situaciones, de adaptarse a nuevos contextos sociales y laborales.

Las competencias requeridas tienen que ver con los contextos de vida de cada individuo y por tanto, se deben complementar y articular con las necesarias para insertarse y participar socialmente. Como nunca antes, la formación del trabajador y de la trabajadora converge con la formación del ciudadano y la ciudadana. En ambos casos, se debe actuar en las tres dimensiones fundamentales del desarrollo de la vida: las relaciones consigo misma; las relaciones con los demás (vida en familia y participación en el espacio social más amplio) y las relaciones con el entorno. En todos los casos se requiere capacidad de expresarse y comunicar, tomar decisiones, optar, comprender el medio en el que se actúa, valorar la complejidad, abordar sistemáticamente la realidad, trabajar en equipo, tener solidaridad, participar, autocuidado y cuidado de otras personas, etc.

La problemática de la empleabilidad supone analizar:

- el contexto productivo y laboral
- las características de las participantes
- los condicionantes de género
- las “marcas de género” presentes en los contenidos y modalidad de las ofertas formativas

Por ello, la mejora y/o fortalecimiento de la empleabilidad debería ser un objetivo prioritario para cualquier estrategia de formación y también por ello requiere necesariamente ser abordado desde la perspectiva de género.

Este es el enfoque que ofrece la Guía GIRA, trabajando de forma participativa las capacidades propias, realizando un análisis crítico en relación con tres dimensiones: la relación con una misma, la relación familiar, la relación con el entorno.

Perspectiva de género en la construcción del proyecto laboral

La perspectiva de género es:

- ▣ Un instrumento de análisis de la realidad que pone en cuestión las relaciones de poder que se establecen entre hombres y mujeres y en las relaciones sociales en general.
- ▣ Un marco conceptual, una metodología de interpretación que orienta las decisiones, amplía y cambia la mirada, permite reconstruir conceptos, analizar actitudes para identificar los sesgos y los condicionamientos de género que producen sistemas sociales no equitativos y encarar, luego, mediante el diálogo, su revisión y modificación.

La perspectiva de género pone en evidencia cómo los grupos humanos, a partir de las diferencias biológicas, construyen los conceptos de masculinidad y feminidad y atribuyen simbólicamente competencias, posibilidades de actuación y valoraciones diferentes a las mujeres y a los hombres. Al hacer visible estas “naturalizaciones” construidas socialmente, esta metodología contribuye a interpretar los otros mecanismos de discriminación o exclusión social (edad, nivel educativo, etnia, pobreza, violencia, etc...) que interactúan con el género asignado provocando situaciones concretas de discriminación.

Los logros alcanzados en igualdad de género encuentran sus frenos en la pervivencia de las otras desigualdades y viceversa, por lo que la perspectiva de género es básica para analizar y reconstruir el conjunto de las relaciones sociales y, fundamentalmente, para abordar el mundo del trabajo. El trabajo es protagonizado por sujetos sexuados que construyen su identidad en torno a él, y por ello es un componente primordial del proyecto de vida, de la autoafirmación y de la valoración social tanto para los hombres como para las mujeres. Asimismo, es la fuente primordial de inclusión social. Pero para las mujeres, implica la transformación del modelo asignado de proyecto de vida dedicado al trabajo reproductivo y no remunerado, lo que se traduce en una carga adicional para poder superar las barreras y prejuicios sociales respecto a sus derechos y capacidades que se constituyen en frenos de muy diversa índole para su participación igualitaria en el empleo. De entre los citados frenos, la segmentación profesional horizontal y vertical es uno de los más notorios. La formación profesional también tiene responsabilidad en esta segmentación, reproduciéndola y reforzándola con sus propias barreras internas. Para contribuir a la superación de las diversas discriminaciones y exclusiones, pero también para mejorar su calidad y pertinencia, cualquier intervención tiene que transversalizar la perspectiva de género en la definición de sus contenidos y metodologías.



COLECTIVO
DESTINATARIO

Colectivo | Destinatario

El colectivo al que se dirige la Guía GIRA es el de las mujeres para quienes el proyecto profesional laboral no ha sido evidente, no ha formado parte del núcleo de su proyecto personal y, por tanto, necesitan dedicar un tiempo de trabajo con herramientas concretas y metodología de apoyo a ese proceso de definición que otras personas han podido hacer a lo largo de sus estudios o en su trayectoria vital desde edades tempranas.

Para estas mujeres que, por distintas razones (cuidado de otras personas, asignación del trabajo reproductivo, situaciones de exclusión social) no ha sido posible ir construyendo un proyecto laboral en sus primeras etapas como adultas, es necesario concentrar un tiempo y un espacio de dedicación a esta tarea.

El programa que se propone se dirige a mujeres adultas que se reincorporan al mercado de trabajo o se encuentran en situación de desempleo prolongado o acceden a un primer empleo en situación de desventaja social.

Su situación frente al empleo suele definirse por carecer de información sobre la vida económica y administrativa, sobre las profesiones, los salarios, las formaciones; tener una idea de la sociedad muy estereotipada, idealizar el puesto de trabajo, desconocer las vías más adecuadas para buscar el empleo, tener una imagen de sí caracterizada fundamentalmente por la falta de autoestima y el desconocimiento de sus habilidades y destrezas. Esto hace que se orienten hacia actividades consideradas como «femeninas» tales como educación, sanidad, administración, servicios personales, limpieza..., es decir, aquellas que resultan ser una prolongación clara de sus tareas domésticas.

Por otro lado, han de entrar en un mundo laboral que, por su propia estructura, les recuerda que el lugar asignado socialmente a las mujeres está en la familia y que su promoción profesional se realiza si son capaces de liberar tiempo a su dedicación a las responsabilidades domésticas, mundo este en el que priman actitudes, valores y comportamientos «masculinos».

En general los grupos de mujeres que demandan una intervención como la que propone GIRA se encuadran en alguno de estos perfiles:

- ➔ Mujeres con cargas familiares con edades superiores a los 35 años. Es el grupo más numeroso de desempleadas. Abandonaron su trabajo y/o estudios para dedicarse al trabajo reproductivo y al cuidado de los hijos e hijas. Quieren trabajar pero no saben cómo hacerlo.
- ➔ Mujeres que se incorporan tardíamente a la actividad, sin experiencia laboral y mayores de 40 años aproximadamente.
- ➔ Mujeres jóvenes, a partir de 16 años con fracaso escolar y sin experiencia laboral. El fracaso escolar no ha sido sustituido por una formación compensatoria. Normalmente no tienen proyecto profesional definido. Se pueden beneficiar de medidas de fomento de la ocupación.
- ➔ Mujeres jóvenes con formación baja-media, con alguna experiencia laboral en trabajos diversos, normalmente en el sector servicios.
- ➔ Mujeres inmigrantes con permiso de trabajo que quieren mejorar sus perspectivas laborales. Han trabajado en el servicio doméstico y quieren cambiar de sector.
- ➔ Mujeres que han sufrido situaciones de violencia de género u otras situaciones de vulnerabilidad social.

CONTENIDOS Y
ESTRUCTURA DE LA
GUÍA DIDÁCTICA



Contenidos | Y estructura del programa

La Guía Didáctica del programa GIRA se estructura en 4 módulos de contenido:

Módulo 1: Descubriendo

Módulo 2: Informándose

Módulo 3: Eligiendo ocupaciones

Módulo 4: Planificando

A su vez, cada módulo de contenido se estructura en unidades didácticas, cada una de las cuales propone actividades y dentro de ellas, fichas de trabajo.

A continuación se reflejan las unidades didácticas dentro de cada módulo:

Módulo1. Descubriendo

Unidad Didáctica 1: Valores y motivaciones para emplearse.

Unidad Didáctica 2: Ajustando mi idea a la realidad del mercado.

Unidad Didáctica 3: Descubriendo el valor del trabajo reproductivo

Unidad Didáctica 4: Mi gestión del tiempo

Unidad Didáctica 5: Mi inventario personal

Unidad Didáctica 6: Las experiencias no remuneradas, un buen aprendizaje

Unidad Didáctica 7: Mis intereses ocupacionales

Unidad Didáctica 8: Mis características personales

Unidad Didáctica 9: Las condiciones en las que me gustaría emplearme

Unidad Didáctica 10: Mi perfil profesional

Módulo 2. Informándose

- Unidad didáctica 11. Banco de ocupaciones
- Unidad didáctica 12. La búsqueda activa de información
- Unidad didáctica 13. La búsqueda de información en la Red

Módulo 3. Eligiendo ocupaciones

- Unidad didáctica 14. Mis salidas ocupacionales

Módulo 4. Planificando

- Unidad didáctica 15. Mi proyecto profesional
- Unidad didáctica 16. Mis dificultades
- Unidad didáctica 17. Mi red de relaciones

Cada unidad didáctica consta de actividades en las que se especifica el desarrollo metodológico de las mismas, las principales ideas para devolver o reforzar en el grupo y los recursos necesarios. En algunas unidades se realizan observaciones de interés si existe algún aspecto que la dinamizadora debe tener en cuenta. El desarrollo de las sesiones a través de los distintos módulos permitirá a cada participante elaborar su PLAN DE BÚSQUEDA DE EMPLEO.

Las actividades se ordenan siguiendo un orden estable, aunque puede haber pequeñas variaciones de una a otra. Cada actividad comienza con una presentación por parte de la dinamizadora. A continuación cada participante desarrollará un trabajo individual. Tras la elaboración individual, se pasa a contrastar lo trabajado en pequeños grupos y este trabajo luego se expone en plenario. Tras el debate en plenario la dinamizadora se encargará de realizar una devolución que estructure los contenidos trabajados, exponga los nuevos conocimientos y permita a las participantes exponer las conclusiones principales del trabajo realizado.

Algunas de las técnicas utilizadas en las actividades propuestas son:

- ➔ El análisis personal, con ejercicios autorrellenables.
- ➔ Utilización de técnicas de enseñanza-aprendizaje que promuevan la participación. Como ejemplos podríamos mencionar:
 - El debate en grupo pequeño.
 - El debate en plenario.
 - Estudio de casos. A través de un caso práctico a resolver por parte de las participantes (individual o grupalmente), éstas podrán obtener información y aprendizajes útiles para desarrollar su Plan de Empleo.
 - Dramatizaciones.
 - Elaboración de conclusiones finales.



ORIENTACIONES
METODOLÓGICAS

Orientaciones | Metodológicas

Formación teórico-práctica

Todo el proceso de trabajo de la Guía GIRA se apoya en el trabajo con herramientas teóricas, ofrecidas por la dinamizadora, y trabajos prácticos. Los contenidos teóricos serán el soporte para propiciar el análisis tanto de las condiciones internas (de las propias participantes) para la definición de su plan de inserción laboral, del entorno y del mercado laboral.

El trabajo práctico tiene como objetivo que las mujeres utilicen los contenidos teóricos ofrecidos por la dinamizadora en el análisis de su propia situación.

Ambas formas de trabajo son complementarias. Es imprescindible ofrecer datos y bases teóricas para que las participantes las utilicen en el análisis de su propia historia personal y laboral, y el trabajo práctico garantiza la apropiación de la teoría y de la información ofrecida.

Metodología experimental (TIC)

La Guía procura utilizar técnicas experimentales de aprendizaje, a través de dinámicas de trabajo participativas. Asimismo introduce una herramienta práctica de búsqueda de empleo a través de Internet, procurando que las participantes adquieran las herramientas básicas de búsqueda de empleo a través de la Red.

La perspectiva de género en el desarrollo de la intervención

Ya hemos abordado en el marco teórico la necesidad de trabajar desde la perspectiva de género. Queremos reflejar ahora cómo trasladar esta visión a la aplicación metodológica de las actividades que se proponen.

Aunque pueda parecer obvio en un material como esta guía, es necesario señalar que las formadoras deben poseer una formación y sensibilización que comprenda las relaciones de poder que funcionan desde el sistema sexo/género y que constituyen las diferentes formas de discriminación que afectan a las mujeres. Comprender cómo interacciona la variable género con todas las situaciones de vulnerabilidad social es una clave imprescindible para trabajar desde la filosofía que se propone esta Guía.

Esto significa poseer las claves para diagnosticar la realidad de una participante desde la perspectiva de género. En muchos casos, los déficits o dificultades para abordar la definición profesional y la búsqueda de empleo pueden estar enmascarando la vivencia de una situación de violencia. Sólo si se comprenden los efectos de la violencia de género, (el aislamiento social que provoca, la indefensión, la destrucción de la autoestima), se podrán adaptar los recursos propuestos por el programa a su situación.

Saber analizar la situación de partida de una participante, va a condicionar la definición del problema prioritario a abordar, los recursos y capacidades a fortalecer, las exigencias a la hora de establecer los objetivos y los tiempos y ritmos necesarios para alcanzarlos.

Poseer esta visión a la hora de realizar una intervención social con mujeres, transforma tanto el análisis de la realidad y la orientación de la intervención, como las actividades y dinámicas que se programan. Trabajar desde la perspectiva de género supone proveer todos los apoyos posibles para superar las dificultades estructurales provocadas por el sistema sexo/género.

Pero integrar la perspectiva de género no sólo es un elemento que transforma la comprensión de la realidad; también debe ser un elemento que dé coherencia a la intervención en el sentido de tener confianza en las capacidades transformadoras de las mujeres y en que las raíces de los problemas a los que se enfrentan son estructurales y están provocados por un sistema que perpetúa la discriminación, y no por sus incapacidades personales. Integrar la perspectiva de género supone creer en las mujeres con las que se va a trabajar, en sus posibilidades de recuperación y de transformación de sus condiciones de vida.

Dinámicas de trabajo que combinan el trabajo individual y grupal

Todo el proceso formativo se propone combinando la realización de trabajo individual con dinámicas grupales. Es necesario en muchas de las actividades propuestas un momento de análisis individual, de forma que las participantes tengan un espacio de reflexión propio. Pero es muy útil que puedan contrastar el análisis individual con otras participantes y con las conclusiones de éstas.

El trabajo de grupo permite contrastar las propias percepciones y su adecuación o no a la realidad, comparar las vivencias y experiencias personales con las de otras mujeres, rescatar los elementos comunes y los elementos o características propias, reconocer las causas estructurales de la subordinación de género, aprender de las experiencias ajenas, contrastar diferen-

tes modelos y modos de intervención en la realidad, probar y experimentar nuevas formas de comunicación, fortalecer las redes sociales, reconocer los saberes de las otras, reconocer los propios saberes y expresarlos, obtener el reconocimiento del grupo, crear autoridad entre las mujeres. Esta autoridad es el cimiento de la autoestima individual y colectiva. “La conciencia de la autoestima conduce a que cada mujer visualice y aprecie sus cualidades y habilidades, las potencie y las comparta en procesos pedagógicos con otras mujeres”. (LAGARDE).

El trabajo grupal tendría dos objetivos principales:

- ▶ favorecer la toma de conciencia sobre la propia situación y potenciar un proceso de transformación personal.
- ▶ apuntalar y promover pequeños espacios de participación que sirvan fundamentalmente como complemento al proceso de análisis individual que va a realizar cada mujer en el proceso de auto-conocimiento, de toma de decisiones, de información y de planificación de su propio plan de inserción laboral.

Además, el trabajo grupal genera otras sinergias favorables al proceso de atención integral que se propone, como son:

- ▶ la creación de vínculos interpersonales.
- ▶ la mejora de las habilidades sociales .
- ▶ la ampliación de la red social.
- ▶ el habilitar espacios donde las mujeres puedan “pararse” mínimamente a reflexionar sobre lo que están sintiendo, lo que puede suponer una acción contenedora a nivel emocional.
- ▶ ir estableciendo estructuras de apoyo a través de las redes informales que se generan en la acción grupal.

La concepción constructivista del aprendizaje

Podemos decir que la teoría constructivista se basa en la idea de que el aprendizaje debe ser un proceso activo en el que la participante es protagonista de su propio aprendizaje y en el que la formadora adquiere el papel de guía o facilitadora del mismo. La enseñanza se entiende así como el proceso que permite a las participantes adquirir nuevos conocimientos y a la vez desarrollar sus habilidades de pensamiento a través del aprendizaje de estrategias.

Aprender, en esta teoría, supone intercambiar significados. Es decir, contraponer, desafiar y enriquecer nuestros conocimientos, con las interpretaciones y concepciones de las otras participantes. No podemos olvidar que el aprendizaje es idiosincrático, es decir, único y personal

3. Claves feministas para la autoestima de las mujeres. Colección Una palabra otra. Editorial Horas y Horas. Madrid, 2000.

en cada una dado que posee unas variables (cognitivas, afectivas y sociales) y un contexto (personal, familiar y laboral, y a veces socio-económico-político) particular. Por ello resulta imprescindible el intercambio y discusión con las otras participantes como forma de llegar a un conocimiento compartido y avanzar en nuestro aprendizaje.

La formadora en esta teoría debe ser la mediadora, es decir, la encargada de establecer el puente entre la estructura cognitiva de las participantes (es decir, lo que ya saben) y los nuevos conocimientos. Para ello utilizará la mediación como estrategia de aprendizaje.

La mediación se articula en tres niveles. En primer lugar está la mediación instrumental, que se refiere a lo que la participante es capaz de aprender por sí misma, apoyándose en su esfuerzo y capacidades. En segundo lugar está la mediación entre iguales, que hace alusión al intercambio y al diálogo que puede mantenerse con otras (las iguales) y que permite enriquecer y matizar sus aprendizajes, así como subsanar errores; todo ello a través de la contraposición de puntos de vista. En tercer y último lugar, encontraríamos la mediación con la facilitadora, que se refiere a la persona que posee un nivel mayor de conocimientos y que nos ayuda a resolver cuestiones, matizar dudas, ofrecer otros puntos de vista y, por tanto, avanzar en el aprendizaje.

También, y en relación a lo anterior, es fundamental abordar el conocimiento no sólo en su vertiente conceptual, (lo que son las cosas) sino también la procedimental (saber hacer las cosas) y actitudinal (abordar las actitudes y valores necesarios para actuar en sociedades con unos principios democráticos). Trabajando estos tres niveles se consigue ofrecer un aprendizaje significativo a las participantes.

El empoderamiento como clave de intervención

Entendemos una estrategia de empoderamiento como aquella que, gracias a la movilización de recursos psicológicos, sociales, materiales, promueve un proceso de transformación en las mujeres que logra incrementar sus niveles de autoestima y de autonomía. Cuando hablamos de empoderamiento nos referimos a la toma de conciencia de las propias capacidades y potencial de influir en nuestro entorno.

La fuerza interior de una persona se convierte en poder cuando otras personas la toman en cuenta, y le otorgan esa capacidad de influencia social. De ahí que cuando hablamos de empoderamiento nos refiramos a la toma de conciencia de las propias capacidades y potencial de influir en nuestro entorno.

El empoderamiento femenino es algo más que el acceso de las mujeres a la toma de decisiones; es un proceso que necesita de la auto-percepción, auto-reconocimiento y auto-valoración de las capacidades, pero también del derecho a tener derechos, a iniciar cambios. Esto significa que es un proceso que necesita de condiciones subjetivas (cambios internos que realiza ella misma), pero también de condiciones objetivas, materiales (la certeza de que el

entorno le puede ofrecer algo). En este sentido, es especialmente relevante dotar a las mujeres de recursos para obtener y mantener un empleo, que es la base para la autonomía económica y para el acceso a los derechos sociales, que en nuestro sistema son otorgados vía contributiva (si cotiza a la seguridad social obtengo derecho a prestaciones por desempleo, por jubilación, por incapacidad o enfermedad, vacaciones remuneradas).

Ruth Schuler subraya los procesos cognitivos, psicológicos y económicos que subyacen al empoderamiento. Las manifestaciones necesarias del proceso de empoderamiento son:

- ▶ Sentido de seguridad y visión de futuro
- ▶ Capacidad de ganarse la vida
- ▶ Capacidad de actuar eficazmente en la esfera pública
- ▶ Mayor poder de decisiones en el hogar
- ▶ Participación en grupos no familiares y uso de grupos de solidaridad como recursos de información y apoyo
- ▶ Movilidad y visibilidad en la comunidad

Para emprender un proceso de empoderamiento, además de conocer sus derechos legales, las mujeres deben entender las dimensiones sociales, políticas, culturales y psicológicas de la desigualdad de género y a la vez, deben vislumbrar posibilidades reales de lograr una transformación.

4. SCHULER, R. Revista "La Práctica del Desarrollo", nº 4. Londres, 1997.



C R I T E R I O S
M E T O D O L Ó G I C O S

Criterios | Metodológicos

A) Generar un clima positivo que promueva el aprendizaje. La creación de este clima debe convertirse así en el primer objetivo de la dinamizadora. Para ello podrá apoyarse en los siguientes aspectos:

- Necesidad de conocerse entre sí las participantes, en el momento inicial del proceso. La dinamizadora dedicará tiempo y esfuerzo para conseguir este objetivo. Para este fin se pueden plantear diferentes dinámicas de presentación y creación de clima grupal.
- En relación a lo anterior cobra gran relevancia el intentar conocer a todas las participantes, en su realidad personal, laboral y social. Esto supone escuchar a todas, preguntarles sobre sus intereses y motivaciones y hacer el esfuerzo de conocer las particularidades de cada una.
- Apoyar a las participantes siempre que lo necesiten. Durante el proceso educativo serán diferentes las demandas y los momentos en el grupo y sus integrantes reclamarán apoyo de la dinamizadora. Estas demandas, por su parte, pueden variar desde la necesidad de reconocimiento para fortalecer la autoestima (personal y/o profesional), la necesidad de apoyo frente a algún obstáculo en el aprendizaje, o la necesidad de apoyo emocional derivada de la inseguridad ante los retos que aparecen. Obviamente las demandas no se agotan en estos ejemplos. Por ello queremos recordar que la dinamizadora tendrá que desarrollar un amplio abanico de respuestas y actuaciones ante las necesidades, lo que demandará de su parte flexibilidad, capacidad de adaptación y buenas habilidades de comunicación.

B) Motivar hacia el aprendizaje. Partiendo desde lo que interesa a las participantes se consigue un mejor proceso de trabajo. Para ello se plantea:

- Partir de los intereses de las participantes. Para ello la dinamizadora tendrá que sondear qué intereses tienen respecto al tema a desarrollar y establecer el puente entre lo que les interesa y lo que ella piensa que tienen que adquirir en ese módulo o unidad didáctica.

- Resaltar los aspectos interesantes del tema a desarrollar haciéndolo atractivo. La dinamizadora deberá esforzarse en buscar siempre la utilidad de lo que va a enseñar y explicarlo de forma explícita.
- Vincular las tareas de aprendizaje con la práctica laboral o profesional. Consiste en presentar el tema a trabajar como herramienta imprescindible para desarrollar un aspecto profesional. La dinamizadora se podrá apoyar en supuestos o casos reales para motivar hacia la materia a desarrollar o iniciar la Unidad didáctica a partir de un caso real aparecido en la práctica y que incita a aprender para entender mejor dicho caso.
- Partir de lo conocido para ir avanzando hacia nuevos conocimientos, siendo así más fácil que cada participante se atreva a enfrentarse al reto que supone aprender.

C) Partir de los conocimientos previos. Se trata de activar los conocimientos previos para que puedan establecerse más fácilmente las conexiones pertinentes con la nueva información. En este sentido se pueden formular las siguientes propuestas:

- Preguntar directamente qué es lo que saben sobre el tema. De este modo la dinamizadora podrá conocer de primera mano e instantáneamente los conceptos e ideas que poseen las participantes sobre el tema a desarrollar. También puede así valorar la cantidad y calidad de conocimientos que poseen referidos a éste, así como la organización que presentan dichas ideas.
- Explorar las expectativas que tienen sobre ese contenido de aprendizaje.

D) Presentar los nuevos conocimientos de forma ordenada: algunas de las actividades propuestas requieren que la dinamizadora presente estos contenidos e incluso haga alguna aportación teórica al inicio de la sesión. En otras, es más interesante que las participantes trabajen a partir de sus ideas previas y será la devolución el momento en que la dinamizadora tendrá que ordenar los conocimientos, presentar nuevos conocimientos y reorganizar estos con los preexistentes. Es importante que la dinamizadora siga un orden preestablecido y que explique a las participantes en qué momento se encuentran de la secuencia.

E) Abordar los conflictos en el proceso de enseñanza-aprendizaje. En un proceso de intervención largo como el que propone esta Guía pueden darse problemas de diversa índole que, de no tratarse adecuadamente, pueden interferir en el aprendizaje así como en el clima general del grupo. Por ello, es fundamental que la dinamizadora aborde adecuadamente los problemas lógicos que aparecerán en su tarea pedagógica. Para ello sugerimos como elementos rectores, los siguientes:

- Utilizar el conflicto como una oportunidad para aprender. En lugar de evitar el conflicto, reconozcámoslo con naturalidad. Recordemos que las dinamizadoras son modelos de actuación ante las dificultades que surgen y que en nada beneficia eludir el conflicto cuando surge. Es por esto que explicitar sin miedo la situación, como un reto a afrontar e intentar dar solución, convierte el supuesto “problema” en una oportunidad para aprender.

- Situar el conflicto o problema como algo externo al propio grupo y que hay que analizar. La dinamizadora deberá ayudar a las participantes a entender el conflicto como una situación cotidiana que encontrarán en su vida personal y profesional, y ante la que tendrán que aprender a ofrecer respuestas adecuadas y a manejar para poder desarrollar adecuadamente su trabajo. Hay que evitar por todos los medios personalizar el conflicto y, aún menos, posicionarse de partida ante el mismo.
 - Involucrar a todo el grupo en la resolución del conflicto. A las dinamizadoras les tocará presentar la situación como un problema a analizar en el que todo el grupo tiene responsabilidad, situando a las participantes como verdaderas protagonistas en el proceso educativo, tomando decisiones de forma compartida con la dinamizadora. En caso de que fuese necesario, y para situar el problema fuera del ámbito personal, se podrá poner un ejemplo de conflicto laboral en el área concreta sobre la que se esté trabajando.
 - Ver todas las posibles alternativas de intervención. Resulta fundamental una vez analizadas todas las implicaciones, elementos y matices del conflicto, presentar todas las posibilidades de cara a enfocar su resolución. Es importante que en esta toma de decisiones compartidas participe todo el grupo. Así se trabaja también la responsabilidad, el compromiso con el grupo y, por tanto, la cohesión del mismo.
 - Aplicar la alternativa posible a la realidad del grupo. Una vez analizado el conflicto y puestos sobre la mesa todos los posibles caminos de actuación, corresponde al grupo tomar una decisión a seguir. A la formadora le corresponde dinamizar, agilizar y ayudar en la toma de decisiones. Como consecuencia el grupo llega a un consenso y al compromiso explícito para aplicar la mejor alternativa de solución al problema.
 - Reflexionar y resumir lo que este conflicto ha enseñado. Finalmente, y después de todo el proceso seguido, sería bueno que la dinamizadora iniciara con el grupo una reflexión sobre todo lo que ha ocurrido con respecto al problema, resaltándose así las dificultades encontradas y los logros conseguidos. Es también crucial que las participantes expliciten qué han aprendido, con el problema y con el enfoque seguido para manejarlo. De esta manera el grupo toma conciencia de que existen alternativas de actuación frente a las dificultades, además del aprendizaje que todo problema bien enfocado comporta. Por tanto se entiende así que los problemas pueden ser una gran fuente de aprendizaje personal y profesional.
- F) Enseñar a supervisar y regular el proceso de aprendizaje. Si concebimos la intervención como un proceso centrado en las participantes se tendrá, en consecuencia, que focalizar el trabajo educativo en ellas y en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Para ello sugerimos las siguientes pautas de actuación:
- Ayudar a las participantes a tomar conciencia y responsabilidad sobre su proceso de aprendizaje. Hacer consciente a las participantes de las estrategias que utiliza para seleccionar, manipular y organizar la información. En caso de necesidad ayudándoles a superar las dificultades que surgiesen y haciéndoles ver la importancia que el buen uso de estas estrategias conlleva en el aprendizaje.

- Favorecer el desarrollo de estrategias metacognitivas. Pensar sobre cómo pensamos y reflexionar sobre cómo aprendemos resulta fundamental si queremos que las participantes regulen su propio aprendizaje. De este modo la dinamizadora intentará guiar a la participante en la reflexión sobre qué estrategias está utilizando y la adecuación o no de las mismas.
- Guiar en el análisis, regulación y supervisión del propio proceso de aprendizaje. Para ello la dinamizadora facilitará la reflexión de cada participante, para que cada una sea capaz de analizar los obstáculos y apoyos en su propio proceso de aprendizaje y ayudando en la toma de decisiones que partirá del apoyo en los puntos fuertes para ir superando poco a poco las dificultades para la definición de un proyecto laboral.
- Dedicar tiempo y espacios para asentar los avances que se vayan consiguiendo. En este sentido se pueden utilizar los apartados de elaboración de conclusiones que recogen las actividades propuestas.

G) Evaluar para formar. La evaluación es un momento de gran interés pues permite conocer los avances y obstáculos encontrados en el proceso de definición del plan de empleo. Es decir, la perspectiva es la de la evaluación formadora que pretende resituar a la participante en su propio proceso, ayudándole a valorar sus éxitos, a detectar sus dificultades y a establecer los cauces para ir superándolas. Por todo lo anterior, proponemos como orientaciones la siguiente:

- Autoevaluación. Consiste en el análisis y valoración que cada una realiza. Implica una reflexión pormenorizada de los avances y retrocesos, de los logros y las lagunas pendientes, de las ayudas recibidas por parte de la formadora y su grupo, de las emociones generadas en el proceso, de las estrategias de aprendizaje utilizadas, de los conceptos y herramientas aprendidas, etc. Es, por tanto, un tipo de evaluación que enfrenta a la participante consigo misma y que le permite planificar, regular y evaluar su propio aprendizaje.



GUÍA GIRA

ACTIVIDADES Y FICHAS DIDÁCTICAS



MÓDULO 1:
EL DESARROLLO CURRICULAR

Unidad Didáctica 1 | Valores y motivaciones para emplearse

Ideas a Transmitir

La actitud de una persona frente a la búsqueda de empleo está determinada por: el valor que para ella tiene la actividad laboral, el sentido que le da y la utilidad que le reconoce, constituyendo todo ello, a su vez, los motivos que tiene para trabajar. Es importante, hacer notar que existe una variedad de motivos por los que las personas que están empleadas valoran su actividad remunerada y que todos ellos son válidos. Esta es la ocasión para reflexionar sobre los motivos de cada una de las participantes.

Objetivos

Indagar, reflexionar y debatir sobre la actitud que las mujeres tenemos ante el empleo.

Conocer el proceso de socialización que influye en la elección profesional de cada mujer.

Identificar el valor que cada participante da al trabajo remunerado.

Poner de manifiesto los motivos personales para emplearse.

Actividad 1. Mi orden de prioridades

Desarrollo Metodológico

1. Presentación de la actividad.
2. Trabajo individual a partir de la ficha 1.1 de la Guía de la Participante. Cada participante definirá el ámbito de su vida que más le satisface reflejándolo en el punto 1 de la ficha 1.1. de la guía.
3. A continuación, cada participante ordenará los conceptos que aparecen en el punto 2 de la ficha 1.1 según la importancia que otorga a cada uno.
4. Trabajo en pequeño grupo: con la información que cada participante ha elaborado en el punto 1 y 2, el grupo deberá revisar las prioridades elegidas por

las participantes y debatir sobre el orden de prioridades, de forma que cada participante pueda reflexionar sobre lo que ha elegido. La consigna para el análisis será deslindar qué opciones son elegidas, y cuáles corresponden a mandatos de género.

5. Tras el debate de grupo se dará un espacio para que cada participante rediseñe sus opciones a la luz de las opiniones y valoraciones que ha escuchado en el pequeño grupo.
6. Debate: tras la devolución de la dinamizadora se realizará un debate en plenario, en el que libremente las participantes expresarán lo que han rescatado de esta dinámica.

Devolución

Los principales contenidos y reflexiones que se deben promover en el grupo son:

- Muchas de las funciones y tareas que realizamos las mujeres son asignadas por la cultura. Se nos dice que hay ámbitos y funciones propios de mujeres y otros propios de hombres. Esta asignación tiene una influencia crucial en la construcción de nuestra subjetividad, determinando a lo que concedemos más prioridad y menos. Es el “deber ser” impuesto por la cultura, los mandatos de género.
- Es muy importante que podamos hacer el ejercicio de deslindar cuáles de nuestras prioridades son tales porque nos importan y cuáles son así porque nos lo marca la socialización de género.
- La dinamizadora debe tratar de que las participantes puedan incluir como prioridad objetivos propios, metas que pueden contribuir a su desarrollo personal y a su autonomía, independientemente de los mandatos de género. Esto no quiere decir que las participantes abandonen áreas que ahora tienen como prioridad sino que puedan complementarlas con objetivos propios, con parcelas que son sólo para ellas mismas. El objetivo de esta actividad es, en definitiva, enriquecer sus opciones y diversificarlas, recuperando tiempos, espacios y metas propias.

Recursos necesarios

Ficha 1.1 de la Guía de la Participante
Bolígrafos

Actividad 2. Mis razones para emplearme.

Desarrollo de la actividad

1. Presentación del ejercicio. En este ejercicio se van a exponer las razones personales para emplearse. El debate se deberá realizar en un clima de respeto hacia todas las razones y motivaciones. Es muy importante que la dinamizadora dé esta consigna al presentar la actividad.
2. Trabajo individual: cada participante deberá poner, por orden de importancia, las razones por las que quiere buscar empleo, siguiendo las indicaciones que se ofrecen en la ficha 1.2 de la Guía de la participante.
3. Trabajo colectivo, trabajo en pequeños grupos: cada participante expondrá en pequeño grupo el trabajo realizado individualmente. Una relatora del grupo reconocerá los principales debates para después exponerlos en plenario.
4. Puesta en común, debate y conclusiones generales. Trabajo en plenario. Se establece la discusión en torno a los aspectos aportados por las participantes.
5. Conclusiones individuales: trabajo individual con apoyo de la ficha 2.2. de la Guía de la Participante.

Devolución

La dinamizadora deberá insistir en los siguientes aspectos:

- Todas las opciones son válidas para buscar empleo, aunque seremos más capaces de mantener un empleo y mejorar en él si las motivaciones son internas y no externas. Es decir, si percibimos el empleo como un elemento que nos dé satisfacción y facilite nuestro desarrollo personal y no solamente como un recurso que cubre necesidades materiales (ingresos).
- El empleo procura autonomía económica y, por tanto, puede favorecer procesos de autonomía personal.
- Es importante que la dinamizadora insista en que en nuestra sociedad el empleo es, no solamente el único elemento de generación de ingresos sino también el principal elemento que provee derechos sociales, como las prestaciones por desempleo, por jubilación, por enfermedad o incapacidad, las vacaciones remuneradas. Casi todos los derechos sociales, en nuestro sis-

tema, se generan por vía contributiva. Sólo si se contribuye a la Seguridad social se obtienen. Por lo tanto, el empleo genera autonomía económica en el presente y derechos sociales para el presente y para el futuro.

Recursos necesarios

Ficha 1.2 de la Guía de la Participante y ficha 1.3

Otros aspectos a considerar

Es importante que antes de realizar esta sesión las participantes hayan visto en un proceso anterior la identidad de género asignada y los mandatos de género que establece nuestra sociedad. Eso hará más sencillo realizar un análisis crítico de nuestras prioridades.

Unidad Didáctica 2 | Ajustando mi idea a la realidad del mercado

Ideas a Transmitir

La realidad del mercado de trabajo actual ofrece unas condiciones de trabajo que muchas veces no son las idóneas a nuestro modo de vida o a nuestra organización personal y familiar. Es necesario conocer qué sectores están generando empleo, en qué actividades podemos insertarnos y cuáles son las condiciones de empleo en esas actividades, para, de este modo, ajustar nuestras expectativas iniciales de desempeño a las condiciones del mercado laboral.

Se trata de un primer proceso de ajuste de expectativas. En realidad todo el proceso de trabajo con esta Guía es un proceso de ajuste de expectativas.

Objetivos

Incrementar el conocimiento de las participantes sobre la realidad del mercado laboral, sobre los sectores que generan empleo, los horarios de desempeño, los niveles salariales y los tipos de contrato.

Explorar nuestras expectativas iniciales sobre actividades, horarios, salario y contrastarlas con la realidad del mercado laboral.

Actividad 1. Mi trabajo ideal

Desarrollo de la actividad

1. Presentación de la actividad: la dinamizadora presentará la actividad y el objetivo que se pretende alcanzar.
2. Trabajo individual con la ficha 2.1 de la Guía de la Participante. Como resultado de este trabajo cada participante elaborará 4 tarjetas con las condiciones básicas del empleo que le gustaría: horario (hora de entrada, hora de salida), tipo de jornada (a tiempo completo o a tiempo parcial. Jornada continuada, jornada partida), tipo de contrato (temporal, indefinido), salario.
3. Puesta en común. Cada participante pegará en un panel las opciones elegidas. La dinamizadora tratará de agrupar las opciones por tipo (horario, tipo

de jornada, tipo de contrato, salario), para que el grupo observe las opciones más elegidas.

4. Debate a partir de la devolución de la dinamizadora.
5. Elaboración de conclusiones. Cada alumna recogerá en la ficha 2.2 de la guía de la participante las conclusiones a las que ha llegado para sí misma.

Devolución al Grupo

La dinamizadora deberá insistir en varios aspectos:

- ▀▶▶▶ Cómo están interfiriendo las responsabilidades de cuidado de personas y familiares en la definición de las expectativas de empleo que tenemos. Observar, a partir de las opciones mayoritariamente elegidas, si está interfiriendo el trabajo reproductivo en la definición de las condiciones que eligen las mujeres para emplearse.
- ▀▶▶▶ Explorar si las participantes quieren unas condiciones de empleo que se ajusten a los horarios que establece su trabajo reproductivo o son conscientes de que no pueden adaptar el mercado a su realidad sino que tienen que adaptar su realidad al mercado. Devolver al grupo que buscar un empleo que se adapte en todo a sus necesidades es realizar una opción incompatible con las condiciones del mercado.
- ▀▶▶▶ El mercado, los empleos no se adaptan a nuestras condiciones vitales. Debemos ser nosotras quienes busquemos recursos y apoyos para hacer compatible el empleo con el resto de responsabilidades en nuestra vida.
- ▀▶▶▶ Trasladar a las participantes la idea de que el primer empleo que consigamos no tiene por qué ser el definitivo. Si éste no reúne las condiciones ideales –en cuanto a horarios, salario, etc.- debemos pensar que puede ser un primer escalón para ir mejorando hacia un empleo que cubra nuestras expectativas.

Recursos necesarios

- ▀▶▶▶ Mi trabajo ideal. Ficha 2.1 de la Guía de la Participante. Conclusiones: Ficha 2.2 de la Guía de la Participante.
- ▀▶▶▶ Panel en blanco o pared para pegar las tarjetas.
- ▀▶▶▶ Rotuladores.
- ▀▶▶▶ Tarjetas hechas con cartulina con las diferentes opciones.

Otros aspectos a considerar

El proceso de ajuste de expectativas es crucial para tener éxito en un proceso de inserción laboral.

A pesar de que el objetivo de este proceso es la motivación para el empleo, no se trata de orientar a las mujeres hacia él con una idea poco realista o excesivamente idealizada. Debemos proporcionar, en este momento del programa, la información y el tiempo necesario para que las mujeres se planteen realmente una posición realista y autónoma. Ésta es la decisión que hará realizable o no un proyecto a medio o largo plazo.

Unidad Didáctica 3 | Descubriendo el valor del trabajo reproductivo

Ideas a Transmitir

La presencia de las mujeres en el empleo ha sido hasta épocas recientes minoritaria respecto a la de los hombres, debido a que las mujeres nos hemos encargado del trabajo relacionado con el cuidado de las personas y con el hogar. Comprender la importancia de este trabajo y valorarlo socialmente nos ayudará a reforzar nuestra autoestima y a posicionarnos mejor para la búsqueda de empleo.

El desarrollo de esta UNIDAD DIDÁCTICA propone que se trabajen primero los aspectos relacionados con la división sexual del trabajo, ver el impacto que tiene para las mujeres la responsabilidad del trabajo reproductivo a la hora de buscar y mantener el empleo, evaluar las dinámicas que ponen en evidencia la importancia del trabajo reproductivo, que mayoritariamente realizamos las mujeres, y terminar con una reflexión sobre doble jornada laboral y reparto de responsabilidades.

Objetivos

- Conocer la división sexual del trabajo como un eje de la desigualdad de género.
- Incrementar la valoración social del trabajo reproductivo.
- Profundizar en el conocimiento de la historia del trabajo de las mujeres.
- Comprender las interrelaciones entre trabajo reproductivo y empleo.

Actividad 1. ¿Quién hace qué? Reparto del trabajo y el empleo

Desarrollo de la actividad

1. Presentación de la actividad
2. Cada participante deberá cumplimentar de forma individual el cuadro de actividades que recoge la ficha 3.1 de la GP reflejando quién realiza cada tarea.

3. A continuación se formarán grupos de 4/5 participantes en las que contrastarán el cuadro cumplimentado y se debatirán las razones de este reparto de tareas.
4. Cada grupo elegirá una relatora que expondrá las conclusiones en plenario. Debate en plenario a partir de la devolución de la dinamizadora.

Devolución:

- Este es un primer momento de toma de conciencia de la importancia del trabajo que las participantes realizan en sus hogares.
- División sexual del trabajo.
- Aprendizaje de las tareas del trabajo doméstico y de cuidados: la socialización de género.
- El trabajo reproductivo no se ve, no se remunera, no genera derechos sociales, pero es imprescindible para la sociedad.

Recursos

Ficha 3.1. de la Guía de la Participante; rotuladores, folios o cuaderno para trabajo individual.

Actividad 2. Calculamos lo que aporta el trabajo reproductivo

Desarrollo de la actividad

1. Presentación de la actividad.
2. Trabajo individual: cada participante completará la ficha 3.2 de la GP.
3. Se conformarán pequeños grupos de 4/5 personas y se contrastarán en el mismo los resultados obtenidos en la ficha 3.2.
4. Cada grupo expondrá sus resultados a través de una relatora y se debatirá en plenario sobre el valor del trabajo reproductivo y la necesidad de visibilizar el aporte que realiza a la sociedad.
5. Elaboración de conclusiones. Cada participante recogerá en la ficha 3.3 las conclusiones de esta actividad.

Devolución

- ➔ La importancia del trabajo reproductivo: La sociedad debe acometer la necesidad de repartir el trabajo reproductivo. Cuando vemos en cifras económicas (Ver “La contribución del trabajo no remunerado a la economía española”. DURÁN, 2000) la importancia del trabajo reproductivo le otorgamos el papel que merece dentro del desarrollo y la calidad de vida de nuestra sociedad. Está fuera de toda lógica que siga siendo un trabajo invisible, no remunerado y asignado “por naturaleza” a las mujeres. El cuidado de las personas y del hogar debe ser una responsabilidad social, asumida por todos los actores: el Estado, las empresas, los hombres y las mujeres.

Recursos

Fichas 3.2 y 3.3 de la GP

Papelógrafo, rotuladores, folios o cuaderno para trabajo individual.

Actividad 3. El valor del trabajo reproductivo

Desarrollo de la actividad

1. Presentación de la actividad.
2. Lectura individual del texto de Marilyn Waring que recoge la ficha 3.4 de la GP. Anotar en el cuadro de la misma ficha las ideas que nos sugiere el texto.
3. Conformación de pequeños grupos de cuatro o cinco personas en los que se debatirán las ideas que nos ha sugerido el texto. Cada grupo realizará un resumen con las ideas principales.
4. Debate en plenario: cada grupo expondrá sus conclusiones a través de una relatora. Se realizará un debate en plenario.
5. Cerrará la actividad la devolución de la dinamizadora.
6. Cada participante recogerá en el cuadro de conclusiones de la ficha 3.4 sus propias conclusiones sobre este contenido.

Devolución

Nuestro modelo de desarrollo en ocasiones valora más trabajos y actividades que no contribuyen al bienestar de las personas sino que generan problemas

sociales (producción y venta de armas), mientras que torna invisible el trabajo de cuidado de personas, imprescindible para la reproducción de la vida y el bienestar.

La dinamizadora debe aprovechar estos elementos para trabajar la autoestima de las participantes y mejorar su percepción y valoración del trabajo que realizan.

Recursos

Texto de Marilyn Waring recogido en la ficha 3.4 de la Guía de la Participante; papelógrafo, rotuladores, folios o cuaderno para trabajo individual.

Actividad 4. Cuando las mujeres trabajamos dentro y fuera

Desarrollo metodológico

1. Presentación de la actividad.
2. Lectura individual del cómic que recoge la ficha 3.5 de la GP. Cada participante deberá responder a las preguntas que recoge la ficha 3.5.
3. Trabajo en pequeños grupos: se conformarán grupos de 4/5 personas que debatirán las respuestas que cada una ha dado a las preguntas de la ficha 3.5.
4. Debate en plenario: cada grupo expondrá, a través de una relatora, las conclusiones a las que ha llegado su grupo en cuanto a la actitud del marido y la de la esposa.
5. Devolución de la dinamizadora.
6. Elaboración de conclusiones: cada participante recogerá en el cuadro de conclusiones de la ficha 3.6 sus propias conclusiones sobre este contenido.

Devolución al Grupo

- ➔ Carga global de trabajo.
- ➔ Doble jornada, doble presencia.

Hasta ahora se ha producido un reparto del empleo (no total, pero sí cada vez mayor) pero no se ha repartido el trabajo en los hogares, que sigue a cargo de las mujeres. Esto dificulta nuestra incorporación al mercado laboral, pues hay

exigencias del trabajo reproductivo que condicionan nuestros horarios para poder acceder a algunos empleos.

La dinamizadora tiene que poner en evidencia las dificultades que las mujeres encontrarán con la doble jornada, pero sin que éste sea un elemento de desmotivación; todo lo contrario: que perciban cómo el acceso al empleo puede ser un elemento facilitador para negociar el reparto de responsabilidades en sus hogares.

Recursos necesarios

Fichas 3.4, 3.5 y 3.6 de la Guía de la Participante; papelógrafo, rotuladores; bibliografía de la Guía Didáctica referida a:

- ➔ Estadísticas sobre Usos del Tiempo. INE.
- ➔ El Valor del trabajo no remunerado en la economía española. M^a Ángeles Durán.

La dinamizadora debe conocer los estudios sobre usos del tiempo, sobre valoración económica del trabajo reproductivo, los conceptos de "carga global de trabajo", "doble presencia", "doble jornada". (Consultar Bibliografía).

Unidad Didáctica 4 | Mi gestión del tiempo La rueda del tiempo

Ideas a Transmitir

La vida cotidiana, el quehacer diario y las múltiples responsabilidades familiares crean, para las mujeres, un marco que limita su disponibilidad y sus posibilidades de dedicarse a otras actividades. Por ello la búsqueda de un empleo o la decisión de emprender una formación, a pesar de ser una decisión tomada para mejorar una situación que se considera insatisfactoria, aparece, frecuentemente, como una ruptura y se sitúa generalmente en competencia con las actividades que se realizan hasta el momento.

Sin embargo, para encontrar un empleo es necesario tener tiempo disponible para buscarlo. Por eso los ejercicios que se presentan a continuación intentan ayudar a analizar la utilización del mismo para:

- ✓ Disponer de un poco más (rebajar los estándares de calidad en algunas tareas, hacer menos cosas, establecer prioridades).
- ✓ Distribuir entre las demás personas del núcleo familiar las tareas que se han de hacer habitualmente.

Objetivos

Analizar el uso de su tiempo, haciéndose conscientes de cuánto utiliza y en qué a la semana.

Legitimar el uso de un tiempo propio, tiempo para ella, ajeno al tiempo que dedica para el cuidado y la atención de otras personas.

Extraer sus prioridades y darles un lugar dentro del proyecto familiar/personal.

Colocar sus prioridades en un lugar destacado.

Evaluar el tiempo de las actividades realizadas y cuyos únicos beneficiarios sean los demás.

Ofrecer instrumentos que les permitan controlar su tiempo y modificar su situación.

Liberar tiempo para introducir una nueva actividad en la vida cotidiana: la búsqueda de empleo o la actividad profesional misma.

Actividad 1. “La Rueda del Tiempo”

Desarrollo de la Actividad

1. Presentación: La dinamizadora anuncia el objetivo del ejercicio y distribuye las «ruedas del tiempo» (ficha 4.1 de la GP). En este momento explica el concepto de “horas ricas”, clave en el ejercicio.
2. Instrucción: cada participante anota por escrito las actividades que realiza, hora a hora, referidas a un día más o menos próximo que recuerde bien.

Nota: Se puede realizar este ejercicio con variantes: realizarlo por semanas y dividir por 7. Y también se puede realizar por cada día del fin de semana.

3. A continuación cada participante tiene que reseñar en un círculo los momentos que se dedica a ella misma, sus «horas ricas».
4. La dinamizadora explica el concepto de «horas ricas». A continuación cada participante reflexionará sobre este tiempo propio alrededor de las siguientes preguntas motivadoras:

«¿Qué piensas de tus «horas ricas» en relación con el conjunto de tu jornada?»

«Es suficiente este tiempo que te dedicas a ti misma o es poco en relación al total de actividades que realizas?»

«¿Por qué has elegido estas actividades como representativas de tus momentos importantes?»

5. Turno de intervenciones e intercambio de opiniones en grupo: tras la reflexión se debatirá en plenario sobre el tiempo propio que tenemos las mujeres, el tiempo para nosotras mismas.

Devolución al Grupo

La dinamizadora se encargará de centrar las reflexiones sobre:

- ➔ El tiempo para mí y el tiempo para los otros ¿está equilibrado?, ¿está descompensado?, ¿es justo dedicar más tiempo a la otras personas que a mí? ¿es justo dedicar tiempo sólo para mí?
- ➔ Reforzar la idea de la identidad de género femenina construida sobre el “ser para los otros”. Insistir en la necesidad de que las participantes cuestionen esa identidad y comiencen a construir otra en la que ellas sean la prioridad.

- ➔ Visibilizar la importancia que tiene el trabajo reproductivo: es un elemento que se puede usar para reforzar la autoestima de las participantes, que pueden ver su trabajo como un factor fundamental para la calidad de vida de las personas y para el desarrollo social.
- ➔ La legitimidad de los deseos y las demandas de las mujeres sobre el tiempo propio.
- ➔ La doble jornada y la doble presencia de las mujeres.

Recursos necesarios

Ficha 4.1 de la Guía de la participante.

Papelógrafo.

Colores.

Otros aspectos a considerar

Ventajas del uso de la técnica “La rueda del tiempo”:

- ✓ carácter lúdico.
- ✓ es una dinámica muy visual, permite ver de forma gráfica la gestión del tiempo.

Aspectos a cuidar

- ✓ Remarcar la idea de respeto a todas las realidades y la necesidad de evitar los juicios de valor sobre las experiencias o vivencias de las otras participantes.

Se pueden poner de manifiesto situaciones delicadas como: soledad, ausencia de un proyecto personal propio, sentimientos de vacío, de desvalorización. Hay que tratar de ver todas estas situaciones como un punto de partida para el cambio, no dejar que ocupen todo el espacio y pensamiento de las participantes en la conclusión del ejercicio y, sobretodo, hay que tratar de rescatar la importancia del trabajo que han realizado (de cuidado de los demás, de crianza, etc.). Para ello es muy importante haber visto con anterioridad el módulo de valoración del trabajo reproductivo.

- ✓ Al tratar el objetivo de reparto del trabajo reproductivo entre todos los miembros de la familia, cuidar que las participantes no lleguen a una situación de frustración sin salida. Hay que avisarles de que no es un objetivo fácil de alcanzar, que es uno de los pilares sobre los que se asienta el sistema

patriarcal y que hay muchas resistencias al cambio, que pueden recibir presiones tanto de su marido/compañero como del entorno familiar y social en general. Que debe resistir a las descalificaciones que pueden venir de otras personas sobre si es o no una “buena madre”, si “desatiende” a su familia, etc.

Actividad 2. Cómo ganar tiempo para mí

Desarrollo de la actividad:

1. Presentación de la actividad: La segunda actividad se centrará en estrategias para ganar tiempo para realizar actividades propias. Buscar, encontrar y mantener un empleo requiere que liberemos tiempo para nosotras mismas. Por ello es importante comenzar a pensar cómo hacerlo desde esta fase.
2. Trabajo individual y en pequeños grupos:
 - a. Trabajo individual a partir de los ejercicios propuestos en la ficha de trabajo 4.2 (Mi gestión del tiempo).
 - b. Puesta en común en pequeño grupo: tras realizar los ejercicios que se proponen en la ficha 4.2 debatir en pequeño grupo las siguientes cuestiones:

¿Cuáles son las barreras más importantes que tengo para poder “sacar” tiempo para mí? Trata de ordenarlas y ver si son internas (siento culpa si dejo de hacer cosas, creo que soy imprescindible, creo que es mi deber) o externas (las exigencias de los demás, no hay nadie que me sustituya, no tengo apoyos externos, no tengo recursos para contratar servicios externos).

¿Qué soluciones puedo dar a cada una de las barreras? (Tener en cuenta que hay soluciones más rápidas y otras más lentas. No importa, no desestimar ninguna, anotarlas todas).

¿Qué recursos externos -personas o entidades- pueden ayudar para que yo tenga tiempo para mí misma?
3. Trabajo en plenario. Cada grupo expone las principales conclusiones. Se establece la discusión en plenario tratando de ver los aspectos positivos y rescatar las estrategias, así como favorecer el intercambio de ideas.
4. Conclusiones individuales. Cada participante anotará en su Guía, en la ficha 4.3 sus conclusiones individuales sobre este ejercicio, las estrategias que puede utilizar y sus propuestas para rescatar más tiempo propio.

Devolución

La dinamizadora tiene que tratar de reforzar en el grupo las siguientes ideas:

- ❑ Hay estrategias individuales para rescatar tiempo propio: tratar de acortar la dedicación diaria al trabajo reproductivo, disminuir los niveles de exigencia en la realización de determinadas actividades de forma que nos lleven menos tiempo, tratar de agrupar actividades en un momento del día, dejando tramos largos de tiempo libre para la búsqueda de empleo o para la formación.
- ❑ Hay estrategias para liberar tiempo que se tienen que basar en el apoyo externo:
 - negociar en la unidad familiar el reparto del trabajo reproductivo, de forma que se deleguen tareas en los demás (pareja, hijos, hijas). Tratar de que las participantes busquen formas de reparto del trabajo en sus unidades domésticas.
 - buscar el apoyo de familiares –abuelos, abuelas, tíos, tías- y de amistades para el cuidado infantil o de personas mayores. Tratar de recuperar las redes de cuidado a nivel comunitario.
 - si los recursos económicos lo permiten, negociar en la unidad familiar la contratación de una persona externa de apoyo para algunas tareas del trabajo reproductivo.

Recursos necesarios

Ficha 4.1, 4.2 y 4.3 de la guía de la participante.

Papelógrafo

Colores

Unidad Didáctica 5 | Mi inventario personal

Ideas a Transmitir

Cada persona vive a lo largo de su vida una suma de experiencias: escolares, familiares, laborales, domésticas, sociales, de vida, que nos enriquecen, nos hacen cambiar, evolucionar... Estas experiencias constituyen, a su vez, aprendizajes importantes que hacen madurar nuestro sistema de valores, nuestro comportamiento social..., pero también crean y desarrollan un capital de habilidades personales del que muchas veces no somos conscientes pero que es imprescindible reconocer y recuperar para iniciar un proyecto de búsqueda de empleo. Nos proponemos, por lo tanto, hacer un inventario de este capital que nos permita conocernos mejor e identificar las habilidades y competencias más favorables para buscar un determinado empleo, ya se hayan adquirido en el ámbito laboral o fuera de él.

Objetivos

Facilitar un análisis sobre su itinerario personal y/o profesional.

Propiciar cierto distanciamiento en relación a su vida personal y profesional que permita distinguir alguna lógica o hilo conductor que sirvan de pistas profesionales para posteriores elecciones.

Ayudar a formular hipótesis de cambio y proyectos individuales basados en su potencial personal.

Obtener un listado amplio de experiencias que facilitarán la redacción del currículum.

Actividad 1. Mis saberes, competencias y habilidades

Realizar un ejercicio individual de rescatar todos los conocimientos, competencias, y habilidades adquiridas a lo largo de toda la vida, tanto en el mercado laboral como fuera de él. Para ello utilizar los cuadros de la ficha 5.1 de la Guía de la Participante.

Desarrollo metodológico

1. Presentación del ejercicio. Explicar muy bien en esta introducción los conceptos de conocimientos, competencias y habilidades. Saber distinguirlos y poner ejemplos que las participantes puedan trasladar a su experiencia.
2. Trabajo individual. Completar los cuadros que recoge la ficha 5.1 y ficha 5.2 de la guía de la participante. (Se podrá pedir a las participantes que esta parte la trabajen en su domicilio para explotarlo luego en el aula. Si se elige esta opción se deberán resolver previamente todas las dudas).
3. Trabajo colectivo. Puede haber dos modalidades para desarrollar este ejercicio. Si se cuenta con menos tiempo se puede usar la primera y si se tiene más, se puede hacer la segunda:
 - A. La dinamizadora, una vez escuchadas algunas aportaciones, podrá trabajar con una persona voluntaria; y con ayuda del grupo, analizar colectivamente un balance-inventario para que las participantes comprendan la técnica a utilizar para concluir los resultados del suyo propio.
 - B. Análisis de los inventarios personales en pequeños grupos: se hacen pequeños grupos de 4 personas y todas las componentes de los subgrupos van analizando uno a uno el inventario de su compañera. Esta modalidad fomenta el intercambio de experiencias y de puntos de vista a la hora de valorar las mismas experiencias, y sobre todo es un buen momento para aprender a escuchar a otras personas cuando opinan sobre mí. Para evaluar mejor las competencias y habilidades el grupo deberá tomar en cuenta las siguientes claves:
 - ▶ Identificar las experiencias que le han resultado positivas y aquellas que se siente capaz de realizar.
 - ▶ Rescatar saberes y capacidades adquiridas en el ámbito reproductivo exportables al mercado laboral.
 - ▶ Comprobar si las diferentes experiencias se pueden agrupar bajo alguna característica común, intentando vislumbrar algún hilo conductor que oriente hacia alguna actividad profesional.
 - ▶ Comprobar el grado de responsabilidad personal que asume o se atribuye en su itinerario personal. ¿Lo considera consecuencia de su esfuerzo y voluntad, o por el contrario, algo no relacionado con su voluntad y esfuerzo, sino algo que depende de la suerte, o como consecuencia de la influencia y decisiones de los demás (familia, marido/compañero, amigas/os,..)?

Describir del modo más preciso posible sus experiencias para entresacar habilidades, capacidades, cualidades, rasgos personales que le ayuden a identificar su perfil profesional.

4. El siguiente paso propone trabajar la reflexión de forma individual utilizando la ficha 5.3 de la GP. Cada participante deberá tratar de responder a las preguntas que plantea la ficha.
5. Tras la reflexión motivada por las preguntas, cada participante plasmará sus conclusiones en el apartado que se recoge al efecto en la ficha 5.4 de su guía. Estas conclusiones se deben sistematizar lo máximo posible para retomarlas después en análisis posteriores.

Devolución al Grupo

La dinamizadora tiene que tratar de que las participantes:

- ▶ Extraigan los elementos principales de su experiencia personal y laboral tratando de diferenciar conocimientos, competencias y habilidades. Es evidente que, aunque a veces se traten cuestiones muy personales, se enfocará todo el trabajo desde una perspectiva claramente laboral y relacionando todo ello con su elección profesional. La elaboración de un buen inventario facilitará la construcción de un C.V. estructurado, sólido y adaptado a cada caso personal.
- ▶ Puedan relacionar de forma incipiente y orientativa, sus conocimientos, competencias y habilidades con actividades o sectores en los que éstas se pueden utilizar. Los resultados de este análisis han de interpretarse como la obtención de una serie de datos, de informaciones provisionales que, junto con los que se obtendrán en el resto de las actividades, irán proporcionando pistas más o menos válidas para la elaboración del proyecto final. En este momento es prematuro identificarlas como definitivas.
- ▶ Sean capaces de atribuir sus logros y fracasos en su justa medida a factores internos y externos. Aunque éste es un proceso a largo plazo, uno de los objetivos de todo el proceso de trabajo de la Guía GIRA es tratar de que las participantes puedan evaluar con objetividad cuáles son las barreras internas y cuáles son las externas, de forma que puedan medir bien sus fuerzas y generen expectativas de logro ajustadas a sus capacidades y a la realidad del mercado laboral.

Recursos necesarios

Fichas 5.1, 5.2 y 5.3 Guía de la Participante.

Papelógrafo, rotuladores.

Unidad Didáctica 6 | Experiencias no remuneradas “un buen aprendizaje”

Ideas a Transmitir

Muchas de las acciones o tareas concretas que se desarrollan en algunas ocupaciones o profesiones, en el ámbito laboral, no son tan diferentes de las que muchas mujeres hacen todos los días en el ámbito doméstico... organizar, planificar, presupuestar, distribuir un presupuesto, educar, gestionar, buscar respuestas inmediatas a múltiples problemas, mediar en conflictos... Todo ello proporciona un perfil de flexibilidad y polivalencia nada desaprovechable. Esto significa que es necesario que las mujeres aprendan a ver y analizar las habilidades desarrolladas en las tareas domésticas, vida asociativa, ayuda familiar, etcétera, como aprendizajes que pueden utilizar para lograr un empleo. Deben pensar en aquellas funciones y tareas en las que se sienten más capaces y que, con un mínimo de especialización, podrían transferirse al mercado de trabajo.

Objetivos

Valorar las experiencias vividas en el ámbito doméstico y su transferibilidad al mercado de trabajo.

Desarrollar la capacidad para transferir o exportar estas destrezas, hacia un puesto de trabajo determinado.

Facilitar a las personas que tienen experiencia laboral la identificación de competencias válidas para buscar empleo.

Posibilitar la reflexión sobre el margen de maniobra que se atribuyen en sus éxitos y fracasos

Actividad 1. Reconvertir la experiencia extra-laboral en competencias para el empleo

Desarrollo Metodológico

1. Presentación del ejercicio.
2. Trabajo individual: completar el cuadro de la ficha 6.1 de la Guía de la participante de forma individual.

3. Trabajo por parejas: una vez completado el cuadro, se formarán parejas. Una de las personas de la pareja entrevistará a la otra y viceversa, tomando como referencia el cuadro completado. La entrevistadora, además de preguntar, deberá ayudar a detallar las actividades, identificar cualidades...
4. Trabajo colectivo en pequeños grupos: se discutirá en cada subgrupo la entrevista personal profundizando en las dudas y en la relación de las actividades con actividades de mercado.
5. Trabajo en plenario: la dinamizadora irá anotando (en columna) las diferentes experiencias resultado del ejercicio en el papelógrafo o pizarra tratando de identificar las que se consideran transferibles a la actividad remunerada, relacionándolas con la/s ocupación/es concreta en las que se utilizan las habilidades puestas en práctica. La dinamizadora hará hincapié en que las habilidades y competencias pueden a veces responder a las exigencias de ocupaciones diferentes.
6. Conclusiones individuales. Cada participante plasmará sus conclusiones en el apartado que se recoge al efecto en la ficha 6.2 de su guía.

Devolución al Grupo

La devolución se tiene que centrar en descubrir a las participantes que muchas de las competencias y habilidades que tienen se pueden transferir al mercado laboral en diferentes ocupaciones y actividades. Cuantos más ejemplos se puedan poner más claro quedará este objetivo para el grupo.

Es importante que en esta fase las participantes no definan ya una ocupación, sino que se queden con que tienen distintas competencias y habilidades útiles para desempeñarse en el mercado; más adelante definirán cuáles son sus preferencias.

Recursos necesarios

Fichas 6.1 y 6.2 de la GP.

Bolígrafos.

Papelógrafo.

Unidad Didáctica 7 | Mis intereses ocupacionales

Ideas a Transmitir

Ya se ha visto en el módulo anterior las cosas que sabemos hacer. Ahora vamos a explorar las cosas que nos gustan o que nos gustaría hacer, de forma que se vaya definiendo el proyecto profesional hacia el que nos queremos orientar.

Objetivos

Detectar gustos, polos de interés y áreas ocupacionales que se correspondan con intereses personales y profesionales.

Facilitar la discusión sobre la segregación ocupacional y sus consecuencias en las oportunidades de empleo.

Actividad 1. Mis preferencias laborales

Desarrollo Metodológico

1. Presentación del ejercicio.
2. Trabajo individual. Cada participante deberá rellenar las fichas 7.1 y 7.2 de la Guía de la Participante. En ella se ofrecen ejemplos de distintos tipos de actividad. La participante tendrá que señalar con un círculo aquellas que le gustan.
3. Conclusiones individuales: analizar los resultados tomando como guía las siguientes cuestiones:
 - ¿he señalado muchas o pocas opciones?
 - ¿he señalado actividades parecidas o son muy distintas?
 - ¿cuáles me gustan más? Priorizar.
4. Debate en plenario: a partir de los resultados de cada una de las participantes, analizar si hay mucha diversidad en las opciones elegidas o más bien poca.
5. Definición de conclusiones individuales. Cada participante plasmará sus conclusiones en el apartado que se recoge al efecto en la ficha 7.3 de su guía.

Devolución al Grupo

La dinamizadora debe dar claves para que las participantes reflexionen sobre sus preferencias:

- ▶ Habrá variación entre participantes que elijan muchas actividades y otras que elijan pocas. Es importante remarcar que ninguna de las dos opciones es buena o mala en sí misma, pero que sí es importante ir centrando algunas áreas de actividad preferente, que nos permitan orientar la búsqueda en un proceso posterior.
- ▶ Abordar el problema de la segmentación del mercado laboral entre hombres y mujeres.

Recursos necesarios

Fichas 7.1 y 7.2 de la Guía de la Participante.

Papelógrafo.

Folios.

Bolígrafos.

Unidad Didáctica 8 | Mis características personales

Ideas a Transmitir

Esta actividad se plantea ayudar a construir lo más posible la imagen de sí misma, es decir, perfilar su autoimagen. Para ello trabajaremos sobre los rasgos personales que cree que mejor le definen.

Es probable que algunas de las características planteadas no le sirvan para definir algunos aspectos de su personalidad, lo importante es que por asociación le permitan elegir la expresión que considere adecuada.

No obstante la percepción sobre una misma no se elabora sólo a través de esta labor de introspección; es importante que se tenga en cuenta la opinión de algunas personas más, por lo que será necesario completar esa imagen con otras opiniones.

Objetivos

Favorecer el autoconocimiento para proporcionar ideas claras, para generar un discurso que les permita presentar su perfil profesional.

Analizar la idea que tienen de sí mismas y contrastarla con la que tienen los/as demás de ellas.

Iniciar una reflexión sobre sus puntos fuertes y débiles.

Propiciar el aprendizaje para que las participantes comiencen a definirse objetiva y profesionalmente.

Potenciar y/o reforzar la autoestima de las mujeres participantes.

Actividad 1. Mis cualidades y el desempeño profesional

Desarrollo Metodológico

1. Presentación del ejercicio. Este es un ejercicio que tiene cierto grado de dificultad porque supone relacionar rasgos de personalidad con capacidades para el desempeño laboral.

2. Trabajo individual. Cada persona de forma individual cumplimentará la ficha 8.1 de la Guía de la Participante. A pesar de que sea difícil hay que cumplimentar los rasgos positivos y los negativos. La dinamizadora tiene que trasladar al grupo que hay que considerar que no tenemos esos rasgos o carecemos de ellos de forma absoluta; se trata de reflejar los rasgos “más destacados” de nuestra personalidad. Las personas no son “totalmente tímidas” o “totalmente espontáneas” sino que tienen grados de esos atributos, y lo importante es que las participantes señalen sus rasgos más destacados, los que mejor las definen.
3. Una vez completado el cuadro, cada persona tiene que elegir sus cualidades más positivas y sus rasgos más negativos. Debe realizar un esfuerzo por pensar situaciones en las que los rasgos positivos son un problema y situaciones en que los rasgos “negativos” pueden ser positivos.
4. Trabajo en pequeños grupos: se organizan grupos de 4/5 personas. Una vez completada la ficha 8.1 cada participante expondrá sus conclusiones y las contrastará con su grupo para ver si éste está de acuerdo con su percepción o no.
5. Con toda la información anterior cada participante elaborará los cuadros de la ficha 8.2, para extraer sus puntos débiles y sus puntos fuertes relacionándolos con áreas de desarrollo laboral.
6. Cada participante completará la ficha 8.3 exponiendo sus conclusiones individuales finales.

Devolución al Grupo

Se tratará de:

- ▶ Explorar diferentes opciones profesionales y ver si nuestra personalidad encaja en ellas o no. Hay que insistir durante todo el desarrollo del trabajo y al final del mismo que no necesitamos relacionar cada rasgo con un puesto de trabajo, pero sí quedarnos con una idea de en qué podemos ser buenas y en qué no, qué cosas se nos darían bien y cuáles no.
- ▶ Valorar la diversidad de visiones y contemplar ésta como algo positivo. En la puesta en común se deberá fomentar la comparación e intercambio de resultados haciendo notar que algunos rasgos considerados por algunas como negativos, para otras son positivos. Los que en algunas empresas pueden ser valorados como rasgos negativos, en otras pueden ser perfiles buscados. Por ejemplo, la timidez puede resultar un problema para un empleo de comercial, pero ser una ventaja en empleos que requieran confidencialidad y discreción.

- ▶ **Análisis de puntos fuertes y débiles:** Es muy importante insistir en que los rasgos o cualidades personales no son positivos o negativos en términos absolutos. Sólo al relacionarlos con actividades profesionales se convertirán en puntos fuertes y débiles.

Recursos necesarios

Fichas 8.1, 8.2 y 8.3 de la Guía de la participante

Otros aspectos a considerar

- ▶ El objetivo fundamental de este ejercicio es favorecer el auto-conocimiento personal, comenzando a relacionarlo con profesiones. La dinamizadora tendrá que valorar, en función de las características y el nivel de avance del grupo, cuánto tiempo le tiene que dedicar a este ejercicio para lograr que las mujeres se puedan presentar a sí mismas, con sus puntos fuertes y débiles.
- ▶ El listado de rasgos que se presenta en la ficha 9.1 de la GP sólo pretende recoger los rasgos más significativos, en todo caso estos pueden ser modificados a criterio de la dinamizadora.
- ▶ Es importante trabajar sobre los rasgos que se hayan identificado como negativos. Por ejemplo, buscando una situación diferente donde el mismo aspecto suponga un valor positivo. Se trata de aprender a analizar los aspectos «negativos» desde una óptica positiva, tratando de identificar los rasgos favorables que pueden tener en otro contexto. Esto servirá, además, de orientación para conocer lo que ha de modificarse.
- ▶ Para realizar este ejercicio es conveniente que se haya explotado bien el inventario, y que se haya conseguido un buen clima de confianza.

Sugerencia didáctica: este ejercicio resulta más lúdico y ágil si se convierte el listado en tarjetas o cartones. En este caso habrá que cambiar las consignas de la guía de las participantes.

Unidad Didáctica 9 | Las condiciones en las que me gustaría emplearme

Ideas a Transmitir

Cada una de las ocupaciones que elegimos nos lleva inevitablemente a seleccionar un entorno profesional u otro. Con esta actividad se pretende indagar las preferencias en este sentido ya que éstas pueden llegar a traducirse en razones de peso en el momento de la decisión.

Objetivos

Investigar las condiciones en que les gustaría trabajar.

Poner de relieve el medio de trabajo «preferente» como factor de ayuda para la elección.

Actividad 1. Definiendo las condiciones del empleo

Desarrollo metodológico

1. Presentación del ejercicio.
2. Trabajo individual. Cada participante trabajará con la ficha 9.1 de la guía de la participante, tratando de señalar las preferencias destacadas. Es importante que la dinamizadora aclare que las opciones nunca son tan cerradas como las que se señalan en la ficha 9.1 pero que pueden reflejar tendencias y que se trata de conocernos un poco mejor para saber qué cosas pueden ayudarnos en la definición del perfil profesional. Tras la elección se resumirán las condiciones de empleo que le gustarían, las que podrían aceptar aunque no fueran sus condiciones ideales y las que no le gustarían en absoluto.
3. Puesta en común. Algunas participantes expondrán sus conclusiones. La dinamizadora tratará de que se planteen elecciones distintas para que se puedan contrastar distintas situaciones.
4. Conclusiones individuales. Tras el debate cada participante resumirá las principales conclusiones del ejercicio en la ficha 9.2 de la Guía de la Participante, diferenciando las condiciones que en ningún caso aceptaría y las que sí le convendrían.

Recursos necesarios

Ficha 9.1 y ficha 9.2 de la guía de la participante.

Devolución al Grupo

- ▶ Este es un momento decisivo en el proceso, las participantes ya han definido sus preferencias personales, su perfil personal, han desarrollado un proceso de ajuste de expectativas. Este es el momento de pensar en la forma que quieren que tenga su empleo y en las condiciones del mismo: salariales, cotidianas, de desplazamiento, de tipo de jornada y tipo de contrato.
- ▶ Es importante que las participantes tengan claras sus exigencias mínimas, pero también es importante que vean el empleo como un proceso y que entiendan que el primer empleo puede ser el trampolín hacia uno mejor.
- ▶ Se podrá discutir de nuevo sobre disponibilidad, tipos de contratación, motivaciones para asumir tareas que exigen o no responsabilidades..., en todo caso dependerá mucho de lo que se plantee en el grupo.
- ▶ También es el momento para introducir informaciones sobre las exigencias del mercado de trabajo actualmente.

Unidad Didáctica 10 | Mi perfil profesional

Ideas a Transmitir

Hasta aquí hemos ido explorando y descubriendo los datos clave que permiten definir un perfil profesional. Con esta actividad se pretende organizar todos los datos anteriores, para con ellos dibujar una oferta profesional o lo que es igual: ¿qué puedo ofrecer al mercado de trabajo?

Objetivos

Construir mi perfil profesional a partir de los datos extraídos en las unidades didácticas anteriores.

Ensayar ante un grupo de personas la presentación de mi perfil profesional.

Actividad 1. Sumando todas las piezas para construir mi perfil profesional

Desarrollo Metodológico

1. Presentación del ejercicio.
2. Trabajo individual con la ficha 10.1 de la Guía de la Participante. Se trata de recoger en el cuadro de la ficha 11.1 todas las conclusiones de los ejercicios anteriores para lograr una idea más clara sobre mi perfil profesional.
 - 2.1 En primer lugar, se rescatarán las conclusiones elaboradas en los apartados de "mi inventario profesional". Mis intereses profesionales, mis características de personalidad, las condiciones en las que quiero emplearme y se recogerán en el cuadro de la ficha 10.1.
 - 2.2 En un segundo momento, se tratará de realizar un resumen que recoja todos los aspectos en una propuesta única de perfil profesional, o como mucho, dos.
 - 2.3 Como tercer paso, se tratará de ver si hemos podido llegar a la definición de un perfil profesional o no. Si hemos podido hacerlo tendremos definido nuestro perfil profesional. En caso contrario, hay que tratar de revisar todos los aspectos, ver cuáles entran en contradicción y pensar las alternativas.

3. Puesta en común:

- ➔ Se leerán dos o tres perfiles de personas que voluntariamente quieran hacerlo. Se pedirá que expongan personas que tienen bastante definido su perfil y otras que tengan dudas.
- ➔ Se pedirá opinión al grupo. Éste no ha de emitir juicios de valor sobre el contenido sino sobre la estructura del mismo. Por ejemplo: datos que faltan, sugerencias que podrían aportar.
- ➔ La dinamizadora deberá corregir todos los aspectos que no estén claros pidiéndoles que los modifiquen, ya que este ejercicio deberá servir de aprendizaje y ejemplo para todo el grupo.

4. Conclusiones individuales. Se reflejarán las conclusiones en la ficha 10.2 de la GP.

Devolución al Grupo

Las ideas en las que tiene que insistir la dinamizadora son:


- ➔ es importante ser realistas en la construcción de nuestro perfil profesional. Por mucho que nos gusten algunas áreas de actividad o rasgos personales, hay que tratar de ser honestas con nosotras mismas y construir el perfil con aquello que tenemos, no con lo que deseamos.
- ➔ Nuestro perfil profesional puede ser útil para distintas actividades, pero todas ellas deben estar en relación con nuestro inventario personal.

Recursos necesarios

Fichas 10.1 y 10.2 de la Guía de la Participante.

Papelógrafo.

Bolígrafos y rotuladores.



MÓDULO 2:
INFORMÁNDOSE



MÓDULO 2

INFORMÁNDOSE

PRESENTACIÓN

Los ejercicios y dinámicas anteriores se han orientado al auto-conocimiento por parte de las participantes en cuanto a tres aspectos cruciales: sus gustos/preferencias, sus capacidades, conocimientos y competencias, y su perfil de personalidad.

En este módulo se trata de avanzar en el conocimiento del mercado laboral. Para ello se ofrecen distintas estrategias de búsqueda e interpretación de la información que podemos encontrar sobre el mercado laboral y las ofertas de empleo más frecuentes. Con este módulo se pretende por lo tanto, motivar para una búsqueda activa de información que les permita posteriormente tomar una decisión ocupacional.

Unidad Didáctica 11 | Búsqueda de información

Ideas a Transmitir

Una vez valorado el perfil profesional es necesario descubrir las ocupaciones en las que podemos desarrollar las habilidades y conocimientos identificados hasta ahora, intentando hallar similitudes entre las diversas ocupaciones, para clasificarlas en función de sus características comunes y detectar, al mismo tiempo, la información que me falta de cada una de ellas. En definitiva se trata de ver en qué profesiones encaja o puede encajar el perfil que cada participante ha definido en el módulo anterior.

Conviene situarse en esta actividad no en términos de obtención pasiva de información sino en cómo adquirir los recursos y el método (técnicas de autoinformación) de trabajo para futuras búsquedas de información.

Objetivos

Construir un «banco de ocupaciones» que se relacione con las posibilidades ocupacionales del grupo.

Discriminar entre las profesiones que les gustan y las que pueden ejercer.

Identificar la información profesional o laboral que se necesita.

Identificar las lagunas de información sobre algunas profesiones u oficios.

Conocer/detectar los elementos principales para definir una profesión.

Actividad 1. Mi banco de ocupaciones

Desarrollo Metodológico

1. Presentación del ejercicio. El primer paso para la búsqueda de información es definir el espectro de ocupaciones a las que se pueden dirigir las personas del grupo.
2. Trabajo individual. Cada participante realizará el ejercicio que propone la ficha 11.1 de la GP: enumerar 10 ocupaciones en las que se pueda desarrollar su perfil profesional.

3. Trabajo colectivo: en plenario cada participante leerá las 10 ocupaciones elegidas. La dinamizadora recogerá en la pizarra o papelógrafo el banco de profesiones de todo el grupo de modo que éste tenga delante de sí las diferentes posibilidades de ocuparse que se plantean. La dinamizadora podrá aportar ocupaciones que no hayan salido y que, sin embargo, se relacionan con los perfiles de las participantes.
4. Trabajo individual: a continuación, tomando como referencia las ocupaciones que ha elegido y otras que le haya sugerido el grupo, cada participante deberá completar el cuadro de la ficha 11.2.
5. Puesta en común: se pondrán en común las conclusiones que cada participante haya extraído. Para ello se conformarán grupos de 5/6 participantes. En cada uno de ellos cada uno expondrá sus conclusiones mientras el resto del grupo le plantea algunos porqués a las conclusiones. Por ejemplo: ¿Por qué crees que puedes trabajar de...? ¿Por qué crees que, de momento, no puedes trabajar de...? ¿Trabajarías de..., aunque no te guste?
6. Tras el trabajo de grupo, cada participante completará el cuadro de conclusiones sobre este apartado (cuadro 11.3).

Devolución al Grupo

Es importante insistir en que las participantes recojan todas las profesiones que pueden ejercer, incluso aquellas que "a priori" no les gustan, dado que pueden ser un primer puente hacia el empleo, pueden servirles para incorporarse al mercado laboral y acumular experiencia, completar currículum, conseguir ingresos, tener autonomía económica. Es importante transmitir al grupo que eso no quiere decir que se conformen con esa primera ocupación, tienen que tener siempre presente el objetivo de mejorar progresivamente en su proyecto laboral.

Recursos necesarios

Fichas 11.1, 11.2 y 11.3 de la GP.

Papelógrafo.

Rotuladores.

Unidad Didáctica 12 | Definición de ocupaciones

Ideas a Transmitir

Acometer un proceso de búsqueda de empleo es siempre acometer un proceso de búsqueda de recursos y de información. Las participantes deben asumir que cuanto mayor actividad desplieguen para buscar información y contactos, mayores serán sus posibilidades de inserción laboral. No deben preocuparse por no tener toda la información sobre las profesiones u ocupaciones que les interesen. Lo importante es estar motivadas para buscar esa información y conocer las claves para hacerlo.

Objetivos

Plantear la necesidad de informarse.

Identificar la información profesional o laboral que se necesita.

Identificar las fuentes o lugares en los que puedo buscar información sobre profesiones que me interesan.

Aprender a plantear cuestiones que permiten obtener información útil.

Actividad 1. Claves para la búsqueda activa de información

Desarrollo Metodológico

1. Se formarán grupos de cinco participantes. Cada grupo elegirá tres ocupaciones de las que figuran en el banco de ocupaciones que han confeccionado anteriormente. Utilizando la ficha 12.1, para orientar la búsqueda de información sobre ocupaciones, los grupos pueden preguntarse sobre 3 aspectos:

¿Cómo es esa ocupación? En este punto cada grupo se tendrá que centrar en:

- a. Cuestiones relacionadas con su naturaleza: contenidos de la actividad, funciones, tareas...
- b. Cuestiones relacionadas con las condiciones del trabajo, vías de acceso.

- ¿Qué exige? Los aspectos a explorar en este punto serán:
- a. ¿Qué exige? Requisitos: formación básica y técnica, habilidades que se desarrollan, cualidades que requiere...
 - b. ¿Qué aporta? Los grupos tendrán que definir: remuneración, perspectivas de empleo, promoción, formación, estatus social, satisfacción personal profesional...
2. Cada grupo elegirá una relatora que expondrá las conclusiones centrándose en las siguientes cuestiones:
- ▶ la información obtenida de cada profesión/ocupación
 - ▶ la información que les ha resultado más difícil de definir
 - ▶ los recursos a los que se pueden dirigir para conseguir esa información.
3. Tras la puesta en común cada grupo elaborará un plan para la búsqueda de información, tratando de reflejar los recursos que pueden ofrecer información general sobre ocupaciones y aquellos que ofrecen información específica sobre un tipo de ocupaciones.

Devolución al Grupo

La conclusión principal que debe trasladar la dinamizadora sobre esta actividad es que pensar en las ocupaciones que van a elegir supone tomar en consideración todos los elementos que han trabajado en este ejercicio: las funciones y tareas, las exigencias, los beneficios que aporta, la accesibilidad, los horarios. Todas estas condiciones definirán si finalmente la ocupación en cuestión les interesa o no.

Actividad 2. El plan de búsqueda de información

Desarrollo Metodológico:

1. Presentación
2. Trabajo individual: cada participante deberá detallar en un listado las informaciones que desea obtener en función de las ocupaciones que ha definido para ella (ficha 12.2 de la GP).
3. A continuación, de todo el listado, cada participante tendrá que definir:
 - ▶ ¿dónde puedo obtener cada información?
 - ▶ ¿cómo la puedo obtener? (llamada, visita, carta, consulta por Internet, consulta de catálogos, etc.)
 - ▶ ¿cuándo la puedo obtener?

4. En este momento se conformarán grupos de 4/5 participantes. Cada persona construirá, con ayuda del resto del grupo, el calendario de su plan de búsqueda siguiendo las instrucciones de la ficha 12.2. Todo el grupo deberá realizar preguntas a cada participante que le ayuden a completar su calendario.
5. Tras el trabajo de grupo se debatirán en plenario las dificultades percibidas para construir el plan de búsqueda.
6. En la ficha 12.3 cada participante plasmará las conclusiones que ha extraído de esta actividad.

Devolución al grupo

La dinamizadora realizará una breve exposición sobre:

- ▣ Los instrumentos que existen para la búsqueda de información: prensa, revistas especializadas, portales de Internet, centros de información.
- ▣ La red de recursos públicos, a nivel regional y a nivel local, para la búsqueda de empleo.
- ▣ Los recursos específicos de inserción laboral para mujeres.
- ▣ El creciente papel de Internet en los procesos de búsqueda de empleo.

Tras la exposición informativa, la dinamizadora deberá insistir en dos aspectos clave:

- ▣ Remarcar la importancia que tiene definir un calendario de búsqueda de información para cada profesión/ocupación.
- ▣ Insistir en la importancia de sistematizar el proceso de búsqueda, de forma que no se realice de manera desordenada, pues se corre el riesgo de perder información.

Recursos necesarios:

Fichas 12.1, 12.2 y 12.3 de la Guía de la participante.

Unidad Didáctica 13 | Búsqueda activa de información en la Red

Ideas a Transmitir

Internet se configura cada vez más como un ámbito privilegiado para la búsqueda de empleo, tanto para las personas que buscan empleo como para las empresas, que ahorran muchos costes de reclutamiento de personal recurriendo a este medio. Internet es un recurso interesante tanto para conocer cuáles son los empleos que más se demandan, sus características, sus condiciones de trabajo, la formación y experiencia que requieren, como para realizar procesos de búsqueda on-line. Saber utilizar esta herramienta y conocer los sitios que mejor se adaptan a tu perfil es crucial como recurso para la búsqueda de empleo. Asimismo Internet permite conocer si las ocupaciones que has elegido tienen demanda.

Objetivos

Aprender a utilizar Internet como una herramienta para conocer mejor las demandas en el mercado laboral.

Aprender a utilizar las herramientas básicas para buscar empleo por Internet.

Estructurar o sistematizar el método para encontrar la información necesaria en el menor tiempo posible.

Introducir los instrumentos de información activa.

Generar recursos duraderos para obtener información.

Motivar hacia una actitud para informarse.

Facilitar el aprendizaje de la organización necesaria para buscar información.

Actividad 1. El manejo básico del ordenador

Desarrollo metodológico:

1. Presentación: algunas participantes pueden haber realizado algún curso de ofimática básica y tener conocimientos de informática, pero es probable que haya muchas que no hayan utilizado nunca este recurso. Por ello es importante realizar una introducción sobre manejo básico del ordenador.

2. La dinamizadora explicará al grupo los componentes del ordenador (los aparatos que lo conforman) y los conocimientos básicos para su manejo. Servirá de apoyo a la explicación la ficha 13.1 de la GP.

2.1. Componentes:

- ☐ ordenador/CPU.
- ☐ teclado.
- ☐ ratón.

2.2. Conocimientos básicos:

- ☐ encender el ordenador.
- ☐ crear un documento nuevo.
- ☐ escribir en el documento.
- ☐ guardar el documento (nombrarlo y guardarlo).
- ☐ abrir un documento guardado anteriormente.
- ☐ imprimir un texto.
- ☐ cerrar/apagar el ordenador.

3. Una vez terminadas las explicaciones de la dinamizadora y resueltas todas las dudas, las participantes, organizadas en grupos de cuatro como máximo, pondrán en práctica lo aprendido.

Actividad 2. Internet, un recurso útil para la búsqueda de empleo

Desarrollo Metodológico

1. Presentación del ejercicio: una de las utilidades más importantes de Internet es conocer cómo está el mercado laboral, qué ocupaciones se demandan más, en qué tipo de empresas, con qué remuneraciones. No todas las ofertas reseñan todas las condiciones del empleo, pero rastreando distintas ofertas podemos conocer cómo está el sector que nos interesa.
2. Trabajo individual: cada participante, utilizando un ordenador conectado a Internet, buscará ofertas de empleo sobre las ocupaciones que ha definido anteriormente. Tendrá que identificar al menos tres ofertas y recoger los requisitos que se demandan y las condiciones que se ofertan (ver ficha 13.1 de la GP).
3. Tras el trabajo individual, se expondrán las conclusiones en pequeño grupo. Para aclarar dudas sobre la búsqueda se podrá volver a consultar Internet. Los grupos tendrán que responder a las siguientes preguntas (ver ficha 13.2 de la GP):
 - ▶ ¿hay alguna ocupación de las elegidas que no tenga demanda?
 - ▶ ¿cuáles de las ocupaciones son más demandadas?

- ▶ las ofertas que encuentran, ¿se ajustan a las expectativas que tenían?
4. Todos los grupos expondrán sus conclusiones a través de una relatora, tratando de responder a las preguntas propuestas.
 5. Conclusiones: cada participante recogerá en la ficha 13.3 las conclusiones a las que ha llegado.

Devolución al Grupo

La dinamizadora debe aprovechar la elaboración de conclusiones para:

1. Motivar el aprendizaje de búsqueda por Internet y tratar de que las participantes pierdan el miedo a utilizar el ordenador (si es que lo tienen).
2. Reflejar todos los recursos de búsqueda que permite Internet:
 - ▶ Posibilidad de 'colgar' el CV y cartas de presentación, así como de actualizarlos en cualquier momento.
 - ▶ Recibir alertas con nuevas ofertas de empleo por correo electrónico según los criterios seleccionados por la participante.
 - ▶ Consejos profesionales para la búsqueda activa y eficiente de empleo, para redactar el currículum (modelos, formatos, plantillas), las cartas de presentación, posibilidad de traducirlos... También orientaciones para afrontar las entrevistas de trabajo, tests psicotécnicos, etc.
 - ▶ Información de tipo legal: contratos, despidos, prestación por desempleo, etc.
 - ▶ Recibir y encontrar información sobre la actualidad del mercado laboral.
 - ▶ Anuncios de cursos, becas, trabajo en prácticas, etc.
 - ▶ Comunidades virtuales: contacto con otras personas en su misma situación. Foros de consulta e intercambio de experiencias e información.
3. Ofrecer información sobre los principales portales de búsqueda de empleo en Internet para realizar el ejercicio propuesto. Entre los Portales de Empleo más conocidos destacan los siguientes:
 - INEM: <http://www.inem.es>
 - EMPLEO PÚBLICO: <http://www.empleopublico.net>
 - INFOJOBS: <http://www.infojobs.net>
 - MONSTER: <http://www.monster.es>
 - LABORIS: <http://www.laboris.net>

- ❑ TECNOEMPLEO: <http://www.tecnoempleo.com>
- ❑ Portal de empleo especializado en Banca y Finanzas: <http://www.finan-jobs.com>
- ❑ EXPANSIÓN y EMPLEO: <http://www.expansionyempleo.com>
- ❑ EMPLEO: <http://www.empleo.com>
- ❑ NETEMPLEO: <http://www.netempleo.com>
- ❑ STEPSTONE: <http://www.stepstone.es>
- ❑ OFICINA EMPLEO: <http://www.oficinaempleo.com>
- ❑ TRABAJOS: <http://www.trabajos.com>
- ❑ TODO TRABAJO: <http://www.todotrabajo.com>
- ❑ JOBLINE: <http://www.jobline.es>
- ❑ JOB PILOT: <http://www.jobpilot.es>
- ❑ OPOSITOR.COM: <http://www.opositor.com>
- ❑ EDUSO: <http://www.eduso.net> (Portal de Empleo en Educación Social)
- ❑ HACESFALTA.ORG: <http://www.hacesfalta.org> (Portal de Voluntariado y Empleo remunerado en Acción Social y ONG's)

Recursos necesarios

Es deseable que haya un ordenador por participante, pero de no ser así, estas podrían trabajar en grupos de 3.

Fichas 13.1, 13.2 y 13.3 de la GP.

Aspectos a tener en cuenta

1. La dinamizadora debe apuntar que los portales de búsqueda por Internet son una buena fuente de información para conocer la demanda del mercado de trabajo, pero que puede haber demandas que no aparezcan en Internet y que existen. Es decir, que aunque Internet resulte una herramienta muy útil no deben abandonar los otros recursos de búsqueda.
2. Puede ser recomendable realizar esta unidad didáctica en varias sesiones de trabajo, dado que para muchas mujeres este ejercicio será su primer contacto con la informática.

Actividad 2. Crear una cuenta de correo electrónico

1. Presentación: además de buscar información sobre ofertas de empleo, Internet es un medio cada vez más usado para enviar información sobre candidaturas. Cada participante tendrá que crear una cuenta de correo.
2. Trabajo individual: cada participante deberá crear una cuenta de correo electrónico, siguiendo las instrucciones que se reflejan en la ficha 13.4 de la GP.
3. Tras crear cada una su cuenta, deberán enviar un correo electrónico a una dirección electrónica que les facilite la dinamizadora (una dirección en una webmail creada al efecto), siguiendo las indicaciones reflejadas en la ficha 13.5 de la GP.

Devolución al grupo:

La dinamizadora deberá insistir en:

- ▶ reforzar los logros conseguidos en la sesión.
- ▶ la necesidad de practicar para adquirir soltura con las herramientas informáticas.

Recursos necesarios:

Contar con un mínimo de 4 ordenadores conectados a Internet.

Actividad 3. Cómo colgar mi currículum y mi candidatura en las páginas de ofertas de empleo

Desarrollo metodológico:

1. Presentación: Cada participante podrá ensayar el envío de su currículum a una oferta de empleo.
2. Trabajo en grupo: se conformarán grupos de 3 participantes coincidiendo con las ocupaciones elegidas, que siguiendo las instrucciones de la ficha 13.6 de la Guía de la Participante, tendrán que buscar una oferta de empleo y enviar su correo electrónico.

Devolución:

La dinamizadora debe insistir en la idea de que cada vez más empresas, sobre todo del sector servicios, colocan sus ofertas en portales de empleo y que les puede ahorrar mucho tiempo enviar su currículum y candidaturas por correo electrónico.

Recursos necesarios:

Ficha 13.6 de la GP

Aula informática con ordenadores conectados a Internet


Otros aspectos a considerar

La dinamizadora deberá exponer tanto las ventajas, como los límites del uso de Internet en los procesos de búsqueda de empleo. Como ventajas del uso de Internet:

- Se ahorra tiempo y dinero: no es necesario comprar periódicos, imprimir y enviar C.V., desplazarse.
- Permite acceder a una amplia oferta de trabajo: Internet aglutina prácticamente toda la oferta laboral: prensa electrónica, anuncios clasificados, los Portales de Empleo, las empresas, los Organismos Públicos...
- La búsqueda es más rápida y directa introduciendo tus criterios de interés (puesto de trabajo, sector, cargo, zona geográfica, retribución, empresa).
- La comunicación con las empresas es más rápida.
- Se dispone de información actualizada los siete días de la semana (a diferencia de los suplementos dominicales de Empleo en la prensa).
- Se puede enviar el CV por correo electrónico, "colgarlo" en la web y actualizarlo en todo momento. Lo mismo pasa con las cartas de presentación.
- Muchos portales permiten hacer un seguimiento de las ofertas de interés.

Como desventajas:

- España sigue estando a la cola en cuanto al porcentaje de personas con conexión a Internet, por lo que la oferta está muy especializada en algunos sectores.
- No todas las empresas tienen página WEB y muchas todavía no utilizan Internet como canal de difusión de sus ofertas.
- Existe el riesgo de tráfico de datos: es aconsejable utilizar un portal fiable. Para ello se puede buscar el compromiso de confidencialidad en las páginas en las que se introduzcan datos personales.



MÓDULO 3:
ELIGIENDO OCUPACIONES



MÓDULO 3

ELIGIENDO OCUPACIONES

PRESENTACIÓN

Este módulo pretende ayudar a las participantes en la elaboración y planificación del proyecto profesional o de inserción. Supone la culminación y la síntesis de todo el proceso. Es el momento de la decisión final y la transformación de ésta en objetivos de acción, pero también de anticipación de obstáculos. El proyecto sirve de este modo para sistematizar todo lo trabajado anteriormente y también para prever obstáculos y dificultades.

Unidad Didáctica 14 | Mis salidas ocupacionales

Ideas a Transmitir

Se trata ya de analizar y valorar salidas individuales y ser consciente del grado de ocupabilidad que se tiene en cada una de ellas. Para ello tendremos que organizar y estructurar todas las pistas, referencias o hilos conductores que se desprendan de los ejercicios. Tendremos que comparar el perfil profesional con las exigencias del mercado de trabajo y las posibilidades de la zona.

Objetivos

Favorecer un análisis crítico sobre su grado de ocupabilidad y sus necesidades de formación.

Facilitar la toma de decisiones y la elección ocupacional.

Actividad 1. Mis salidas ocupacionales

Desarrollo Metodológico

1. Presentación: el ejercicio plantea la elección de una serie de tarjetas que reflejan las profesiones/ocupaciones que han salido en el grupo. La dinamizadora tendrá preparadas las tarjetas con todos los empleos que han salido anteriormente en el "Banco de ocupaciones".
2. Trabajo individual: cada participante elegirá 3 tarjetas que reflejan sus preferencias ocupacionales. A partir de esta elección trabajará con la ficha 14.1 de la GP estudiando cada una de las ocupaciones por separado.
3. Trabajo individual: utilizando la ficha 14.2 cada participante repasará el análisis de las 3 opciones y tratará de extraer conclusiones para elegir la opción más realista. Finalmente definirá el orden de prioridad de las ocupaciones que ha elegido.

Devolución al Grupo:

La dinamizadora trasladará al grupo que los aspectos más importantes a definir son:

- ▶ El grado de realismo y la validación del proyecto, en relación a su perfil profesional.
- ▶ La capacidad para realizarlo.
- ▶ La definición de soluciones y alternativas a sus obstáculos.
- ▶ Qué tipo de ayudas o refuerzos cree tener para alcanzar sus objetivos.
- ▶ Qué tipo de frenos puede encontrar la participante en el desarrollo del mismo.

Recursos necesarios

Fichas 14.1 y 14.2 de la Guía de la Participante.

Pizarra o papelógrafo.

Rotuladores.



MÓDULO 4:
PLANIFICANDO

Unidad Didáctica 15 | Planificación de mi proyecto profesional

Ideas a Transmitir

Para hacer realizable un objetivo profesional es imprescindible saber organizarse, planificar. Planificar significa, a su vez, organizar el tiempo y establecer un orden de ejecución de actividades (confeccionar un cronograma). Tener unas metas, objetivos y acciones claras de modo que éstas puedan evaluarse con facilidad.

Es necesario también hacer una previsión de los posibles obstáculos para imaginar soluciones o estrategias de recambio. Es implicarse en las acciones derivadas de la toma de decisión.

Objetivos

Una vez exploradas las posibilidades de empleo queda aún un importante trabajo por delante: la elaboración del proyecto de inserción. Los objetivos que persigue esta unidad didáctica son:

1. Transformar las aspiraciones profesionales de las participantes en objetivos concretos.
2. Organizar el tiempo, determinar los plazos en los que van a desarrollar el proyecto.
3. Establecer las prioridades a la hora de actuar y adjudicarle un tiempo a la realización de su proyecto laboral.

Actividad 1. Mis salidas ocupacionales

Desarrollo Metodológico

1. Presentación: el ejercicio trata de ensayar estrategias de planificación teniendo en cuenta el corto, medio y largo plazo. La dinamizadora introducirá una breve información sobre las estrategias a corto, medio y largo plazo.
 - a) A corto plazo: se utiliza esta estrategia cuando hay que resolver un problema rápidamente. Se responde sólo a lo inmediato. Esta forma de planificar es adecuada para resolver un problema puntual, pero en la búsqueda de empleo hay que considerar una visión más global de futuro.

- b) A medio plazo. Se trata claramente de responder y de dar prioridad a los objetivos planteados a corto plazo pero a la vez poniendo en marcha estrategias que permitan ir avanzando en la consecución de las metas a medio plazo.
 - c) A corto, medio y largo plazo. A esto se les podría denominar itinerario coherente de inserción. Es decir, la persona no desestima oportunidades de empleo que le surgen, sigue invirtiendo en la mejora de su empleabilidad y tiene un objetivo fijado a largo plazo.
2. Trabajo individual sobre el proyecto a partir de las instrucciones que ofrece la ficha 15.1 de la GP. La dinamizadora insistirá en que hagan un esfuerzo y concreten cuál sería su situación dentro de diez años y cuáles serían las actividades profesionales u ocupacionales que desarrollan en ese momento, es decir poner claramente de manifiesto sus aspiraciones profesionales.
 3. Introducir una breve discusión sobre la decisión final.

Devolución al Grupo

La dinamizadora debe tratar de transmitir al grupo:

- ▶ que el esfuerzo de planificación es difícil, pero que se trata de trasladar habilidades que utilizamos diariamente para gestionar muchos aspectos de nuestra vida y de la vida de otras personas que están a nuestro cargo, al proyecto profesional.
- ▶ que es importante, al diseñar su futuro proyecto profesional tener en cuenta:
 - a. la ocupación y las condiciones en que ésta se desarrolla.
 - b. los pasos que han tenido que dar para alcanzar su objetivo profesional.
 - c. considerar ese diseño en un contexto amplio, ya que el proyecto profesional que surja no sólo ha de ser realista sino también coherente con su proyecto vital.

Recursos necesarios

Ficha 15.1 de la Guía de la Participante.

Pizarra o papelógrafo.

Rotuladores.

Unidad Didáctica 16 | Mis dificultades

Ideas a Transmitir

Es importante que el proyecto tenga cierta consistencia, cierta solidez y para ello habrá que analizar o anticipar algunos obstáculos o implicaciones que puede traer consigo el proyecto de búsqueda planteado. Será necesario también buscar soluciones para elaborar proyectos alternativos.

Objetivos

Comprobar el grado de realismo del proyecto, para saber con precisión de lo que son capaces y a dónde pueden llegar.

Análisis y previsión de las consecuencias que se derivan de su proyecto.

Elaboración de alternativas o rectificación del proyecto.

Actividad 1. Analizando mis dificultades

Desarrollo Metodológico

1. Trabajo individual. Cada participante elaborará un listado con las dificultades que puede tener para desarrollar el proyecto laboral que ha elegido en el módulo anterior. Una vez elaborado el listado tratará de agrupar los problemas según el ámbito en el que se generan, utilizando la ficha 16.1 para ello.
2. Puesta en común y trabajo en gran grupo.
 - 2.1. La dinamizadora hará listar todos los obstáculos o problemas planteados recogidos en un papelógrafo, encerado o transparencia (agrupados ya en bloques).
 - 2.2. Todas en gran grupo intentarán buscar soluciones y alternativas a cada uno de ellos, de modo que cada participante se oriente hacia las soluciones más favorables a su caso.
3. Conclusiones personales: en la ficha 16.2 se tratará de reflejar si se mantiene el proyecto inicial o se modifica a la luz de lo trabajado.

Devolución al Grupo

Durante la rueda de proyectos la dinamizadora no ha de evaluar cada proyecto pero ha de favorecer la autoevaluación de modo que permita a cada una de las participantes validar sus hipótesis. Podrá pedir la intervención del resto del grupo para ayudar a reflexionar sobre:

- ▶ El grado de realismo y la validación del proyecto, en relación a su perfil profesional, su capacidad para realizarlo, si ha buscado soluciones y alternativas a sus obstáculos, qué tipo de ayudas o refuerzos cree tener para alcanzar sus objetivos y qué tipo de frenos puede encontrar...
- ▶ Grado de coherencia entre los objetivos a corto, medio y largo plazo.

Recursos necesarios

Fichas 16.1 y 16.2 de la GP.

Pizarra, rotuladores.

Otros aspectos a considerar

La dinamizadora debe tomar en cuenta que es imprescindible establecer una buena dinámica de colaboración entre todo el grupo, ya que ésta es una de las etapas más complejas y de mayor implicación, surgirán en este momento resistencias importantes derivadas del miedo al cambio, de la asunción de su propia responsabilidad y el miedo al fracaso.

Unidad Didáctica 17 | Mi red de relaciones

Ideas a Transmitir

A la hora de buscar empleo es importante relacionarse con el máximo número de personas posibles que puedan proporcionar informaciones diversas. Conviene no relacionarse en un círculo cerrado a través del cual siempre se transmiten las mismas vivencias, los mismos estereotipos y el mismo desánimo debido al desempleo. Se deberá hacer un esfuerzo para ampliar la red de relaciones, participar en actividades sociales.

Objetivos

Propiciar la reflexión sobre la necesidad de ampliar el círculo de relaciones.

Detectar sus aptitudes para relacionarse y la capacidad para movilizar un grupo de personas conocidas.

Actividad 1. Mi red de relaciones

1. Trabajo individual: cada participante, usando la ficha 17.1, deberá enumerar las personas con las que:
 - ➔ tiene trato habitual, reflejando los epígrafes que le solicita la ficha.
 - ➔ tiene trato esporádico.
 - ➔ podría llegar a tener relación a través de otras personas.Una vez identificadas las personas, cada participante deberá responder a las preguntas que solicita la ficha 17.2.
2. Puesta en común en gran grupo: para la puesta en común, la dinamizadora podría lanzar una consigna tipo ¿qué características tiene la gente con la que nos relacionamos? ¿qué informaciones útiles nos pueden aportar para nuestra búsqueda de empleo? En plenario se expondrán las conclusiones por turno.
3. Conclusiones personales. Cada participante resumirá sus conclusiones personales en la ficha 17.3.

Devolución al Grupo

La dinamizadora tiene que tratar de desterrar la timidez o vergüenza que les puede producir a las participantes recurrir a los contactos personales. Tiene que insistir en que buscar empleo a través de contactos personales es una estrategia muy usual y muy eficaz. Se calcula que aproximadamente un 70% del empleo se cubre a través de los contactos personales.

Asimismo, tiene que insistir en que cuando busquen empleo procuren informar a la gente que está a su alrededor, no sólo a la familia, sino a aquellas otras personas que sean conocidas y que pueden avisarlas cuando conozcan la existencia de un empleo vacante.

Recursos necesarios

Fichas 17.1, 17.2 y 17.3 de la GP.

Pizarra, rotuladores.

Unidad Didáctica 18 | El proceso de búsqueda

Ideas a Transmitir

Este es el último paso que ofrecemos en esta guía. Las participantes ya han definido su proyecto ocupacional, han pensado en su red de contactos, han entrenado la búsqueda de empleo a través de Internet, han pensado en opciones de búsqueda. Es importante que piensen ahora en cómo son los procesos de selección a los que se van a enfrentar para conseguir un puesto de trabajo. Dentro de estos procesos un paso importante es la entrevista. Conocer más de cerca esta técnica y entrenar habilidades para realizar una buena entrevista es una buena forma de ponerse en la piel de la demandante de empleo y contrastar si tienen las habilidades suficientes para enfrentar los procesos de selección o necesitan fortalecer algunas.

Es importante que las participantes sean conscientes de que el objetivo que persigue una empresa cuando realiza la entrevista de selección es comprobar si su perfil coincide con el que está buscando. En la entrevista se tienen en cuenta tanto las cualificaciones y experiencias previas como los rasgos de personalidad.

La simulación de una entrevista de selección de personal permitirá a las participantes evaluar su grado de preparación para la búsqueda de empleo, les servirá como termómetro de su capacidad actual y de los puntos que necesitan fortalecer.

Objetivos

Ofrecer a las participantes un espacio para contrastar su posicionamiento ante el proceso de búsqueda activa de empleo.

Contrastar las habilidades con que las participantes cuentan para enfrentarse a una entrevista de trabajo.

Actividad 1. La entrevista de trabajo

Desarrollo Metodológico

1. Presentación de la actividad. La dinamizadora podrá presentar las características principales de la técnica de entrevista, los tipos de entrevista que hay y sus fases. A continuación reflejamos los principales contenidos:

Los tipos de entrevista

DIRECTIVA: La persona o el equipo que entrevista, dirige la conversación y hace las preguntas; deberás responder ajustándote al tema que se plantea en cada pregunta.

NO DIRECTIVA: Las preguntas que se plantean son abiertas y generales, a modo de conversación y/o diálogo.

MIXTA: Alterna los dos tipos de preguntas anteriores, es la que se utiliza habitualmente, permitiendo ver cómo te desenvuelves en ambas modalidades.

Las fases de la entrevista

Una entrevista laboral puede atravesar por diversas fases o momentos a lo largo de la misma. Comentamos lo principal de cada uno de ellos:

a. Saludo inicial y charla informal

Tras la presentación inicial y el saludo formal con la persona entrevistadora es probable que durante unos minutos se mantenga una conversación informal, intrascendente o tú misma puedes introducir algún comentario sobre el entorno, el tráfico...

El objetivo de esta fase de la entrevista es establecer una relación de confianza y que facilite un clima relajado previo a la entrevista propiamente dicha.

b. Presentación del puesto de trabajo

A continuación, la persona que entrevista pasa a definir el objetivo de la entrevista y los intereses de la empresa. No existe un guión único pero lo habitual es que en esta fase la persona que entrevista describa el proceso de selección y e invite a la entrevistada a presentar algunos de los aspectos más relevantes de tu currículum.

c. Preguntas y respuestas

Las preguntas que se suelen hacer a la candidata al puesto giran en torno a los siguientes temas:

- ▶ estudios y nivel de conocimientos y cualificación.
- ▶ trayectoria profesional (empresas, motivos para cambiar de trabajo, tiempo en inactividad, actividades extraprofesionales de interés...).

- capacidades, aficiones y actividades de ocio y cultura.
- imagen personal, autoconocimiento (cualidades, defectos, fortalezas, habilidades sociales para el trabajo, tu valor añadido...)
- disponibilidad para el trabajo en cuestión.
- objetivos laborales y salariales.
- expectativas y motivaciones.

d. Final de la entrevista y despedida

Tras realizar todas las preguntas, es probable que la persona que está entrevistando pase a comentar aspectos relacionados con la empresa, el puesto de trabajo y las condiciones laborales.

También es probable que den la oportunidad de hacer alguna pregunta a la entrevistada; es el momento de aprovechar para aclarar alguna duda o pedir información de las siguientes fases de selección o del tiempo que tardarán en comunicar la decisión, etc.

La despedida debe mantener el mismo tono cordial y amable, independientemente de cómo haya resultado el proceso. Muestra tu disposición para nuevos contactos y agradece su interés por tu curriculum.

2. Tras conocer los aspectos principales de la entrevista, las participantes se agruparán en grupos de 4 a 5. Cada grupo elegirá a una persona que será "la entrevistada", el resto del grupo preparará el proceso de entrevista eligiendo el puesto de trabajo que se ofrece y las características del perfil que se pide. Cuando cada grupo haya definido el puesto se lo comunicará a "su entrevistada".
3. Cada grupo elaborará un guión de entrevista, tratando de definir: nivel de cualificación, experiencia previa necesaria, manejo de competencias y rasgos de personalidad que requiere el puesto. Asimismo el guión contemplará el saludo inicial, la entrevista y la despedida. Para elaborar el guión puede seguir la ficha 18.1 de la guía de la participante.
4. Cada participante que hace el papel de entrevistada elaborará, siguiendo la ficha 18.2 de la Guía de la Participante, su perfil ideal para el puesto y cómo presentarlo en la entrevista.
5. Realización de la entrevista por cada grupo: en este paso cada grupo entrevistará a "su candidata". El resto de participantes observarán cómo se desenvuelve a entrevistada y anotarán las cosas que hace bien y las cosas que tiene que mejorar.

6. Tras la realización de cada entrevista, todo el grupo de participantes realizará una devolución de lo observado, tanto al grupo entrevistador como a cada entrevistada.
7. Conclusiones: cada participante plasmará en la ficha 18.3 de conclusiones aquellos aspectos en los que está mejor preparada para enfrentar una entrevista de trabajo y aquellos otros en los que debe mejorar.
8. En el último punto de la Guía cada participante deberá elaborar un pequeño cuadro de primeros pasos a dar en el proceso de búsqueda de empleo, siguiendo las indicaciones de la Ficha 18.4 de la GP.

Devolución:

Los principales contenidos y reflexiones que se deben promover en el grupo son:

- ▶ La entrevista es una de las fases más difíciles de los procesos de selección porque los nervios pueden traicionar a la entrevistada y no dejarle expresar todo lo que sabe. En este sentido, es muy importante ensayar esta técnica tanto en procesos formativos como enfrentándose a alguna entrevista real aunque el puesto de trabajo no sea del todo de nuestro interés.
- ▶ Antes de presentarse a una entrevista, es muy importante que hayamos pensado sobre las preguntas que nos van a realizar y detallar nuestros puntos fuertes para ese puesto de trabajo y saber también cuáles son los puntos débiles o puntos a mejorar y cómo vamos a transmitir esa información si nos la preguntan.
- ▶ Es importante en la entrevista transmitir seguridad sobre nuestro perfil, para ello es necesario haber pensado un poco sobre nuestra motivación real y nuestras capacidades y estar convencidas de que podemos desempeñar ese puesto de trabajo.
- ▶ Deben evitarse las estrategias de dar pena, de hacer comprender a las personas que nos entrevistan nuestra situación personal, debemos ofrecer un perfil profesional/laboral y obviar nuestra realidad personal.
- ▶ Debe evitarse hablar en exceso, y hacer referencia a cuestiones que no nos están preguntando. La concisión y la concreción son características muy valoradas en las entrevistas.

Recursos necesarios

Ficha 18.1, 18.2, 18.3 Y 18.4 de la Guía de la Participante.

Bolígrafos.

Un espacio adecuado para reunirse en grupos y realizar un role-playing.

Otros aspectos a considerar

Para fortalecer la autoimagen y autoestima necesarias para enfrentarse a una entrevista de trabajo, la dinamizadora puede recuperar aspectos trabajados en la Unidad Didáctica I.



MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER



Unión Europea
Fondo Social Europeo
El FSE Invierte en tu futuro