

# Guía metodológica.

Programa dirigido

a mejorar

la participación social y laboral

de **mujeres**

mayores de 45 años

*programa*



# Guía metodológica.

Programa dirigido

a mejorar

la participación social y laboral

de **mujeres**

mayores de 45 años

**Elaborado por:** Dinamia S. Coop.

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

**Edita:** Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.  
(Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad)  
[www.inmujer.es](http://www.inmujer.es)

NIPO: 685-16-030-X

Depósito Legal: M-33491-2016

**Diseña y realiza:** Agencia Estatal del Boletín Oficial del Estado

# Índice

<b>Presentación</b>	7
<b>Introducción</b>	9
Orientaciones metodológicas	10
Materiales	14
<b>Caracterización de mujeres mayores de 45 años</b>	16
<b>MÓDULO 1.</b>	
<b><u>DESCUBRO: El cambio personal</u></b>	
<b>UNIDAD DIDÁCTICA 1: Identidad como proceso integral</b>	
1. Mi identidad	20
2. El valor de la madurez: la edad es un valor	22
<b>UNIDAD DIDÁCTICA 2: Autoestima</b>	
3. El Retrato	24
4. Se siente bien	26
5. Mis puntos fuertes y débiles	27
<b>UNIDAD DIDÁCTICA 3: La gestión del tiempo, disfrute del tiempo personal y de ocio</b>	
6. La rueda del tiempo	30
7. ¿Cómo ganar tiempo para mí?	32
<b>UNIDAD DIDÁCTICA 4: Los cuidados, el trabajo no remunerado, fuente de aprendizaje</b>	
8. El valor del trabajo reproductivo... ¿Quién hace qué?	35
9. ¿Cuánto vale nuestro trabajo?	36
10. ¿Quién trabaja y quién no?	37
11. Cuando las mujeres trabajamos dentro y fuera	39
12. El cuidado a otras personas	40

### UNIDAD DIDÁCTICA 5: Perfil competencial primario: Puesta en valor de competencias

13. Identificando mis competencias desde un enfoque de género	43
14. El valor de la experiencia	47
15. Reconvertir mi experiencia extralaboral en competencias para el empleo	50
16. Mis preferencias laborales	51

## MÓDULO 2.

### ME INFORMO: Conociendo el entorno alrededor

#### UNIDAD DIDÁCTICA 6: Motivación para la mejora de la vida

17. Mi orden de prioridades	54
18. Mis razones para emplearme	56

#### UNIDAD DIDÁCTICA 7: Comunicación y habilidades sociales

19. Valora tus estrategias y habilidades de comunicación	58
--	----

#### UNIDAD DIDÁCTICA 8: Búsqueda sistemática de información y capacidades

20. Sumo todas las piezas para construir mi perfil profesional	60
21. Mi banco de capacidades	61
22. Para reinventarse hay que cualificarse	63
23. Definiendo mis condiciones de empleo	65
24. ¿Qué profesión tengo?	66
25. Claves para la búsqueda activa de información	67

#### UNIDAD DIDÁCTICA 9: El acceso al mundo digital

26. Sin miedo a las tecnologías	69
27. Internet, un recurso útil para la búsqueda de empleo	71
28. Redes sociales y sus aplicaciones para mejorar nuestra vida.	76
29. Nuevas formas de comunicación: los dispositivos y sus aplicaciones	80

## MÓDULO 3.

### ACCEDO: El panorama de la inserción

#### UNIDAD DIDÁCTICA 10: El proyecto ocupacional y su planificación

30. Mi proyecto profesional	83
-----------------------------	----

### **UNIDAD DIDÁCTICA 11: El proceso de búsqueda activa de empleo y selección**

- |                                |    |
|--------------------------------|----|
| 31. Presentándome a la empresa | 86 |
| 32. La entrevista              | 87 |

### **UNIDAD DIDÁCTICA 12: Desajuste entre el perfil ocupacional y el mercado de trabajo**

- |  |    |
|--|----|
| 33. Mi trabajo ideal   | 90 |
| 34. Estrategias para aumentar la tolerancia a la frustración | 92 |

### **UNIDAD DIDÁCTICA 13: La admisión. En el puesto de trabajo**

- |  |    |
|--|----|
| 35. Derechos laborales y ciudadanía        | 95 |
| 36. Proceso de acompañamiento en el empleo | 99 |

### **UNIDAD DIDÁCTICA 14: El autoempleo y el emprendimiento: crear tu propio empleo**

- |   |     |
|---|-----|
| 37. Desterrando mitos: el autoempleo es posible | 102 |
| 38. Mi plan de viabilidad                       | 103 |

## **MÓDULO 4.**

### **ME INVOLUCRO: Nuestro papel en la sociedad**

#### **UNIDAD DIDÁCTICA 15: ¿Qué hemos conseguido con este proceso?**

- |                                 |     |
|---------------------------------|-----|
| 39. Analizando mis dificultades | 107 |
|---------------------------------|-----|

#### **UNIDAD DIDÁCTICA 16: La red relacional**

- |                            |     |
|----------------------------|-----|
| 40. Mi red de relaciones   | 109 |
| 41. Mis redes de coetáneas | 110 |

#### **UNIDAD DIDÁCTICA 17: Autonomía personal y económica**

- |   |     |
|---|-----|
| 42. Explorando nuestros cambios   | 113 |
| 43. Rompiendo estereotipos: la sostenibilidad de la madurez como figura de la mentora | 115 |
| 44. Lo que perseguimos: empoderamiento y equidad                                      | 117 |

# Presentación

En el presente volumen presentamos la Guía Didáctica dirigida al personal docente que desarrolla programas dirigidos a mejorar la participación social y laboral de mujeres en situación de vulnerabilidad. Como se expresa en el Volumen I de esta Guía (MARCO TEÓRICO), estos materiales son resultado del trabajo continuado del Instituto de la Mujer a lo largo de más de dos décadas, que ha sido desarrollado en las distintas guías publicadas anteriormente (que aparecen especialmente destacadas en el capítulo dedicado a Bibliografía del Volumen I). En este sentido, esta nueva guía es sobre todo un trabajo de sistematización, ordenación y actualización –incluyendo para ello nuevas propuestas– del rico conjunto elaborado anteriormente.

De forma específica, esta Guía pretende ser un soporte práctico para el desarrollo de las sesiones de orientación profesional y de motivación hacia el empleo dirigidas a las **mujeres mayores de 45 años participantes**.

La propuesta de trabajo en la que se enmarca esta guía es la realización de un itinerario de inserción sociolaboral que se realiza sobre todo de forma grupal, con formato de acción formativa, pero con técnicas y actividades participativas y de análisis que pueden realizarse en cualquier momento del proceso de intervención. 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 adquisición y valorización de competencias que faciliten a las mujeres participantes la mejora de su situación tanto en lo personal, lo social, lo profesional o lo laboral.

El objetivo fundamental de este Itinerario es ofrecer un apoyo inicial que les facilite la definición de un proyecto integral (personal, social y profesional) acorde con sus capacidades e intereses a partir de la mejora de sus competencias, capacidades y habilidades tanto laborales como personales. Para ello se potenciará que las mujeres participantes consigan un conocimiento, lo más completo posible, sobre 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 contexto socioeconómico y 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.

Por tanto, se persigue abordar aspectos actitudinales, cognitivos, competenciales y emocionales. Ha de permitir a las mujeres participantes identificar aspectos que faciliten su situación y, especialmente, las posibilidades de inserción laboral (de responsabilidades, de disponibilidad, de

redistribución de tareas familiares, de relaciones) de modo que sepan y puedan integrarlo en sus vidas. Cuenta para ello con un definido enfoque de género desde una mirada interseccional. En definitiva, se trata de ofrecer un espacio y un tiempo que permita a las participantes imaginarse en otros horizontes ocupacionales y de vida.

Esta Guía Didáctica consta de un primer capítulo en el que se describe brevemente la realidad actual de las **mujeres mayores de 45 años** en relación al acceso a la educación, la salud, su desarrollo profesional y personal, su autonomía económica, etc., para pasar posteriormente a exponer la metodología de cada una de las actividades prácticas propuestas que se complementa con los contenidos que ofrece la **Guía de la participante**.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Se reitera la importancia que tiene para la dinamizadora el acceso al **Volumen I: Marco Teórico**, de esta Guía, pues contiene y enmarca elementos básicos para la mejor comprensión y uso de este volumen. Se aconseja su utilización para conocer conceptos y contextos de referencia sobre el Itinerario global.



# Introducción

La clave principal del éxito de este itinerario de inserción sociolaboral, dirigido a las mujeres mayores de 45 años en proceso de integración social y laboral, reside en la metodología utilizada, junto con los contenidos que se van impartiendo a lo largo de la formación. Una metodología basada en el trabajo de la autoestima y el empoderamiento como pilares fundamentales de la incorporación transversal de la perspectiva de género a lo largo del proceso.

Se hace hincapié, a lo largo de todo el manual, en la interacción y participación activa tanto individual como grupal. El método de trabajo es experiencial y vivencial, se sustenta en debates acerca de temas concretos, que permiten a las mujeres expresar sus experiencias y vivencias individuales, crear un espacio donde puedan analizarlas, compartirlas y confrontarlas.

Se usan dinámicas aparentemente sencillas, pero que estimulan la discusión, el «darse cuenta» y en definitiva la toma de conciencia. Por eso el rol de la dinamizadora es tan importante, para dinamizar el grupo en los debates, fomentando el intercambio mutuo de experiencias e información, así como la visión crítica que cuestione el modelo androcéntrico. Para impartir el módulo, es necesario contar con formación en dinamización de grupos y en la perspectiva de género, y también se aconseja una segunda dinamizadora que ejerza la función de observadora.

### 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.

**Comprender cómo interacciona la variable género con todas las situaciones de vulnerabilidad social** es una clave imprescindible para trabajar desde el enfoque que se propone esta Guía. Esto significa poder diagnosticar la realidad de una participante desde la perspectiva de género. 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 alcanzar estos. 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.

En definitiva, trabajar desde la perspectiva de género supone visibilizar y proveer todos los apoyos posibles para contribuir a superar las dificultades estructurales provocadas por el sistema sexo/género. Pero integrar la perspectiva de género no solo es un elemento que transforma la compren-

sión 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**. Integrar la perspectiva de género supone creer en las mujeres con las que se va a trabajar y facilitar herramientas con que puedan ir haciendo pequeños avances para transformar sus condiciones de vida.

## Orientaciones metodológicas

Los criterios para la aplicación de los contenidos por parte de la dinamizadora a tener en cuenta son los siguientes:

- A. Generar un clima positivo que promueva el aprendizaje.** La creación de un clima que favorezca el aprendizaje debe convertirse así en el primer objetivo de la dinamizadora. Para ello podrá apoyarse en los siguientes aspectos:
- **Necesidad de conocerse** entre todas las mujeres del grupo, 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.
  - Se trata por tanto de trabajar las **identidades de género** de manera grupal de forma que puedan incorporar una mirada de género. Asimismo, se debe aprovechar el desarrollo de las dinámicas para **impulsar redes y sinergias** entre las mujeres participantes como forma de crear vínculos y alianzas entre ellas que les ayuden a cambiar su realidad.
  - **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.
  - Aunque se hace de forma desintencionada y como consecuencia del posicionamiento de los roles femeninos en el sistema patriarcal, es importante recordar la idea de **no tratar de victimizar** a las mujeres en cualquier momento del proceso de la intervención social.

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

- **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 este, así como la organización que presentan dichas ideas.
- **Explorar los intereses que tienen sobre ese contenido de aprendizaje para poder ajustar expectativas antes de iniciar cualquier dinámica.** La dinamizadora debe conocer las características, las expectativas y las motivaciones de las participantes para poder adaptarlas a los objetivos de formación que debemos tener claros previamente y recordarlos para evaluar si se está avanzando hacia ellos.
- **Detectar y analizar conjuntamente con las mujeres los roles y estereotipos tradicionales de género.** La dinamizadora destacará la vinculación de las actividades que tradicionalmente se atribuyen a los roles femeninos con capacidades que se requieren actualmente en el mercado laboral (trabajo en equipo, liderazgo, capacidad multifunción, etc.).

**D. Presentar los nuevos conocimientos de forma ordenada y adaptada a cada grupo:** algunas de las actividades propuestas requieren que la dinamizadora presente estos contenidos e incluso haga alguna explicación al inicio de la sesión. En otras, es más interesante que las participantes trabajen a partir de sus ideas previas y será en la devolución la parte en la 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 establecido 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 van a surgir 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 plantear e intentar dar solución, convierte el supuesto «problema» en una oportunidad para aprender que los grupos suelen comprender y valorar generalmente.
- **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 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 dinamizadora le corresponde ayudar, agilizar y acompañar 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 del problema, con el problema y con el enfoque seguido para ma-

nejarlo. 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. Afrontar las resistencias a la hora de desmontar roles y estereotipos tradicionales.** Es necesario aplicar estrategias para abordar la posible resistencia ante el cambio que se solicita a las participantes ante los roles tradicionales (por ejemplo, mostrando mujeres con capacidad de liderazgo, incluir testimonios sobre las necesidades e intereses específicos de género femenino a través de las voces de las propias mujeres, dar importancia al ámbito de lo privado y doméstico que parece secundario y ponerlo en el centro del debate, mostrando su interrelación con los «grandes» temas, etc.).
- G. 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 conscientes a las participantes de las estrategias que utilizan 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. Es especialmente importante hacer visible la necesidad de incorporar el enfoque de género en el análisis, ya que la identidad de género condiciona de manera determinante nuestro modo de pensar en nosotras mismas y de pensar en las otras personas. 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, relacionándolo a los condicionantes de género 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.
- H. Evaluar para formar.** La evaluación es un momento de gran interés, pues permite conocer los avances y obstáculos encontrados en el itinerario de inserción sociolaboral. 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 las superando. Por todo lo anterior, proponemos como orientaciones las siguientes:

- **Autoevaluación.** La autoevaluación consiste en el análisis y valoración que cada persona 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 dinamizadora y su grupo, de las emociones generadas en el proceso, de las estrategias de aprendizaje utilizadas, de los conceptos y herramientas aprendidas, etc. Asimismo, la autoevaluación debe incorporar la valoración de aquellos aspectos actitudinales relacionados con cuestiones de género. 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.
- **Técnicas o actividades con metodología cualitativa y participativa** para evaluar el proceso de empoderamiento y consecución de la autonomía personal (observación participante, entrevista en profundidad, talleres participativos etc.)<sup>2</sup>.

## Materiales

Los materiales didácticos utilizados están pensados para facilitar el aprendizaje individual y colectivo. La mayoría de las actividades que se proponen de esta edición se han elaborado a partir de las diseñadas en otros manuales por el Instituto de la Mujer<sup>3</sup> y para la Igualdad de Oportunidades, otros son de creación propia, o bien recopilados de otras guías y test estandarizados.

Son ejercicios y textos sencillos que pueden ser utilizados como punto de partida para:

- 1) Desarrollar la capacidad de autoconocimiento.
- 2) Reconocer los propios límites y capacidades.
- 3) Desarrollar las habilidades sociales, etc.
- 4) Detectar y analizar situaciones de desigualdad.

### Uso del lenguaje inclusivo y no sexista

La lengua es mucho más que un instrumento de comunicación, “es un cuerpo vivo en evolución constante. La lengua cambia, cambia la propia realidad y también la valoración de la misma o las formas de considerarla o de nombrarla”. **No nombrar** esta diferencia es no respetar el derecho a la existencia y a la representación de esa existencia en el lenguaje. Precisamente por la importancia y relevancia que tiene la lengua en nuestra vida, es necesario tener en cuenta y subrayar el significado que hacemos de ella. En el uso de las palabras se refleja cómo somos, cómo pensamos y cómo es y está organizada la vida cotidiana en una cultura y en una época determinada. El modo en que

---

<sup>2</sup> Ver el Volumen 1. Marco teórico. Epígrafe 4.4.1. Orientaciones metodológicas a la hora de evaluar.

<sup>3</sup> Ver bibliografía en el Volumen 1. Marco teórico.

utilizamos el lenguaje no solo afecta a la comunicación entre las personas, sino también al modo en que designamos la realidad y, en consecuencia, a la manera en que accedemos al conocimiento del mundo en que vivimos. Lo que no se nombra no existe, por tanto para que algo exista ha de ser nombrado. A veces se piensa que en **el uso del masculino** se incluye también a las mujeres, y que decir por ejemplo hombres y mujeres es reiterativo. El masculino no nombra a las mujeres, por el contrario las invisibiliza.

En este sentido, la dinamizadora tendrá en cuenta el uso no sexista del lenguaje<sup>4</sup>, para que las mujeres puedan sentirse identificadas y nombradas.

A continuación se enumera una serie de pautas o normas básicas para el uso de un lenguaje no sexista:

- 1) Corregir el enfoque androcéntrico de las expresiones, buscando un lenguaje igualitario. Un lenguaje no excluyente permite crear referentes femeninos porque visibiliza a las mujeres, nombra correctamente a hombres y mujeres, rompe estereotipos y neutraliza los prejuicios sexistas que afectan a unos y a otras. Desde este punto de vista es incorrecto la utilización del masculino como si fuera genérico.
- 2) Corregir asimismo el enfoque etnocéntrico del lenguaje, asumiendo expresiones que incluyan la diversidad cultural, que eviten elementos peyorativos sobre lo “diferente”, que incluya la variedad de formas que el español contiene en su desarrollo en las diversas regiones del mundo en las que se habla, etc.
- 3) Es compatible el uso de las normas gramaticales y estilísticas con el uso no sexista de la lengua.
- 4) Evitar el uso de tratamientos de cortesía innecesarios y nunca se emplearán nombramientos que impliquen relaciones de dependencia o subordinación.
- 5) El uso innecesario o abusivo del masculino con si fuera genérico es un obstáculo a la igualdad real entre hombres y mujeres porque oculta a las mujeres y produce ambigüedad. Se evitará su utilización en textos y documentos.
- 6) Para sustituir el masculino genérico se emplearán términos genéricos colectivos, abstractos o vocablos no marcados, perífrasis o metonimias. Cuando no produce ambigüedad, se puede omitir la referencia directa o bien utilizar infinitivos o pronombres. En último caso, será preferible nombrar en femenino y masculino.
- 7) Cuando se refieran a mujeres se utilizarán las denominaciones de cargos, profesiones y titulaciones en femenino, mediante el morfema de género y/o el artículo. Cuando su uso se haga en plural, se evitará la utilización del genérico masculino.

---

<sup>4</sup> Ver bibliografía en el Volumen 1. Marco teórico.

## **Caracterización de mujeres mayores de 45 años**

Realizar una caracterización de las mujeres de 45 años es una tarea no exenta de dificultades. Estamos ante un grupo muy diverso compuesto de diferentes cohortes de edad. Podemos identificar al menos tres subgrupos: en un primer grupo encontramos aquellas mujeres que se inician en la madurez, aquellas que recientemente han pasado la barrera de los 45 años; un segundo grupo de mujeres ya aposentadas en la madurez y a las cuales se les atribuye como protagonistas de la transición demográfica, cambiando la estructura de la familia extensa a una nuclear, las que reivindicaron la autonomía de la mujer y su presencia en un espacio público y proyectaron una vida mejor para sus hijos o hijas, basada en la educación y la formación, facilitándoles unos medios de los que ellas carecieron; por último, aquellas que ya sobrepasan en muchos casos la edad legal de trabajar (mayores de 65 años) y que la mayoría de ellas, en su infancia y juventud, vivieron en un país sumergido en la pobreza, que contribuyeron a superar con su trabajo desde muy temprana edad dentro de la unidad familiar, simultaneando las tareas domésticas, el cuidado de personas y un trabajo del sistema productivo en un marco legal sin protección.

Para la Guía que nos ocupa nos centraremos en aquellas participantes mayores de 45 años que pueden insertarse de forma activa en el trabajo formal reconocido, pero siempre teniendo presente que todas ellas (independientemente de la cohorte de edad a la que pertenezcan), como siempre desde la invisibilidad del espacio privado, siguen contribuyendo al mantenimiento del equilibrio emocional y de bienestar de la sociedad.

### **Mujeres (re)entrantes en el mercado de trabajo**

Cada vez más mujeres mayores de 45 años se (re)incorporan al mercado laboral. La crisis está provocando que la tasa de actividad femenina aumente, puesto que las mujeres se ven con mayores facilidades para buscar empleo que los hombres de la misma generación.

Siguiendo los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) desde el año 2007, se han generado un total de 660.800 empleos para mujeres mayores de 45 años, mientras que se han destruido 55.200 puestos de trabajo ocupados por hombres pertenecientes a este mismo intervalo de edad. Sin embargo, a pesar del repunte del empleo de las mujeres mayores de 45 años y del protagonismo que cobran entre las nuevas ocupadas, aún existe un total de 831.300 mujeres mayores de 45 años en paro, cifra que se incrementa paulatinamente trimestre tras trimestre. Sus circunstancias



a menudo suelen presentarse muy complicadas, pues muchas de ellas vuelven al mercado laboral tras importantes periodos de inactividad y encuentran grandes dificultades para colocarse, convirtiéndose su desempleo en cuestión estructural y no coyuntural.

Entre estas mujeres (re)entrantes al mercado laboral encontramos aquellas que cuentan con una experiencia previa y con un nivel de formación medio que tuvieron que interrumpir su vida profesional debido, en la mayoría de los casos, al cuidado de los hijos e hijas. Por otra parte, estarían aquellas que no cuentan con experiencia remunerada previa pero que se ven abocadas a acceder por primera vez al mercado de trabajo y que deben enfrentarse a los nuevos requerimientos tecnológicos y nuevos conocimientos para poder acceder a puestos de trabajo. Esto supone un reto al que se debe dar respuesta.

Tanto mujeres como hombres mayores de 45 años se enfrentan a una barrera, la edad, muy difícil de franquear a la hora de acceder a un empleo. Estas dificultades se acentúan en el caso de las mujeres. Muchas de ellas sufren una situación de desempleo motivada por su ausencia del mercado laboral, bien temporal o prolongado en el tiempo, y ligada al cuidado de los y las hijas en muchos casos. Esta situación conlleva la falta de autoestima, de falta de creer en su propia valía y de tener una opinión positiva sobre sí mismas. El reciclaje profesional, la capacidad de aprendizaje permanente se erige en otra barrera infranqueable en muchas ocasiones para las mujeres mayores de 45 años.

Además, las mujeres (re)entrantes se encuentran en un mercado de trabajo saturado de personas desempleadas y que no ofrece demasiadas oportunidades de acceso a un empleo, por lo que las mujeres mayores de 45 años suelen engrosar la lista de población parada de larga duración (una de cada tres personas paradas de larga duración se sitúa en este intervalo de edad), debido, entre otros aspectos, a la dificultad de este colectivo de reinsertarse en el mercado de trabajo.

Por otra parte, la menor incorporación de las mujeres al mercado de trabajo formal (visible y reconocido), y su presencia en la economía sumergida, hace que queden, mayoritariamente, fuera del nivel contributivo de la Seguridad Social, o bien que accedan al mismo solo a través de «derechos derivados» como en el caso de la pensión de viudedad, teniendo como última posibilidad de acceso al nivel no contributivo (con prestaciones mucho más bajas). A esto se une que la discriminación salarial repercute en la cuantía de las bases reguladoras de las prestaciones. Esto está provocando una progresiva feminización de la pobreza, como una tendencia más a largo plazo y que está alcanzando un carácter estructural. Esta situación coloca en una situación de mayor vulnerabilidad al conjunto de las mujeres, y en especial de aquellas de mayor edad.

#### **La competencia digital de las mujeres mayores de 45 años**

Las mujeres mayores de 45 años también deben superar la barrera de la informática de una sociedad digital como la actual. En líneas generales, y a pesar de que este aspecto se ha mejorado en los últimos años (cursos de iniciación y de alfabetización informática, el uso masivo de los teléfonos inteligentes, etc.), la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación por parte de las mujeres mayores de 45 años sigue siendo un punto débil a mejorar.

Solamente un 6%<sup>5</sup> de las mujeres mayores de 45 años afirman utilizar el ordenador alguna vez a la semana (sólo un 1,5% todos los días), y navegar por internet lo hacen todavía en menor medida. Es por ello que se debe proporcionar herramientas de aprendizaje y los medios e instrumentos necesarios para un acceso igualitario de las mujeres mayores de 45 años a la sociedad digital actual.

#### Trabajo de sostenimiento de la vida

El trabajo de cuidados ejercido durante tanto tiempo por las mujeres, y en particular por las mujeres mayores de 45 años, debe ser reconocido como un valor por la importancia que tiene en la producción de bienestar social y el mantenimiento del equilibrio emocional y económico de una sociedad.

Se debe poner en valor las numerosas actividades que realizan las mujeres de 45 años para cambiar la imagen de inactividad que les acompaña y dándoles la oportunidad de que sean partícipes en el desarrollo de la sociedad desde el espacio público, con la representación activa que les corresponde en las instituciones políticas, sociales y económicas. Por todo ello se debe reconocer y poner en valor todas sus aportaciones a la sociedad y desarrollo de su vida activa, para proporcionarles una mayor seguridad y lograr una ciudadanía plena.

El paso hacia un enfoque múltiple de las desigualdades, donde el género se sitúa en el centro como eje principal, ha sido un paso adelante en el análisis de las realidades de las mujeres de 45 años y la **interseccionalidad** como método de análisis permite sobre todo medir el impacto de las políticas y su efectividad sobre la superación o el reforzamiento de las desigualdades.

La edad, al igual que otras características y variables, no puede ser motivo de expulsión del ejercicio de una ciudadanía plena y de su inserción sociolaboral. Las mujeres mayores de 45 años no deberían superar una doble barrera, por género y además por edad. Muy al contrario, la edad debe ser la oportunidad para las mujeres mayores actuales de conquistar los espacios que les han sido hasta ahora inaccesibles. Es la oportunidad de visibilizar el valor de las mujeres mayores de 45 años en su diversidad y heterogeneidad y de que puedan elegir su modo de envejecer de forma satisfactoria.

# MÓDULO 1

## DESCUBRO: El cambio personal

En este módulo inicial se trata de avanzar hacia una mayor independencia y conciencia de la realidad de cada participante, de su vida y hacer una reflexión sobre el hecho de que no todas las cosas son dadas e inmutables, sino que por el contrario existe la posibilidad de cambiarlas.

Este módulo se divide en las siguientes unidades didácticas:

- ▶ *Unidad Didáctica 1:* Identidad como proceso integral.
- ▶ *Unidad Didáctica 2:* Autoestima.
- ▶ *Unidad Didáctica 3:* La gestión del tiempo, disfrute del tiempo personal y de ocio.
- ▶ *Unidad Didáctica 4:* Los cuidados, el trabajo no remunerado, fuente de aprendizaje.
- ▶ *Unidad Didáctica 5:* Perfil competencial primario: puesta en valor de competencias.

### Unidad Didáctica 1: *Identidad como proceso integral*

En esta unidad se trabajará la importancia de aceptarse, reconociendo todo aquello que nos identifica, nuestros sentimientos, cualidades, capacidades, etc. Implica admitir lo que somos, aceptar la realidad en la que estamos, para desde ahí poder modificar aquellos aspectos que no nos ayudan.

#### Objetivos

El objetivo de esta unidad didáctica inicial es avanzar hacia una mayor independencia y conciencia de las mujeres participantes, incorporando una mirada crítica, y con ello una mayor atención no solo a la diferencia sexual sino a todas las serias y abundantes diferencias que existen en las mujeres: de clase, raza, orientación sexual y sexualidad, generacionales, geográficas, étnicas, lingüísticas y culturales, entre otras. Por tanto, esta unidad pretende que cada participante tome conciencia de su realidad, de su vida y hacer una reflexión sobre el hecho de nuestra propia identidad.

#### Actividades

- Mi identidad.
- El valor de la madurez: la edad es un valor.

### 1 **Mi identidad**

#### Objetivos

- Reflexionar sobre nuestra identidad.
- Tomar conciencia de la integralidad de nuestra identidad.
- Trabajar la afirmación de nuestra identidad y sentirnos orgullosas de quiénes somos.
- Conocer en profundidad a nuestras compañeras.

#### Modalidad

- Individual o Grupal.

#### Participantes

- Mínimo indefinido y máximo de 20 personas.

#### Duración

- Para grupos de 10 personas unos 60 min.

#### Desarrollo metodológico de la actividad

- 1) La dinamizadora da la bienvenida a las participantes del taller y les provee de hojas y bolígrafos; posteriormente les informa que tienen unos minutos para hacer un listado de

los aspectos que consideren más relevante en sus historias vitales, no solo aquello que les gusta o disgusta, sino especialmente qué y quién es cada una de ellas. Por ejemplo:

- i. Nombre.
  - ii. Edad.
  - iii. Cultura.
  - iv. Profesión / Oficio.
  - v. Estudios.
  - vi. Estado de salud, enfermedades importantes de su vida.
  - vii. Grupos en que participan.
  - viii. Aspectos familiares (si aún tienen padre o madre, hijos o hijas, hermanos y hermanas, tíos y tías, etc.).
  - ix. Con quién viven y en dónde.
  - x. Capacidades y habilidades que destacan de sí mismas.
  - xi. Otros.
- 2) Cada una de las participantes del taller tiene 5 minutos para presentarse de viva voz. Se puede reflexionar sobre los aspectos que hayan coincidido, cómo se han sentido al escucharse a sí mismas.

### **Elementos a tener en cuenta**

El objetivo fundamental de este ejercicio es favorecer el auto-conocimiento personal, reflexionando sobre nuestra identidad con el fin de desarrollar el liderazgo de cada una de las participantes, tal y como Marcela Lagarde apunta «para desarrollar los liderazgos tenemos que presentarnos en todo nuestro esplendor. Ya que cada una de nosotras somos muchas cosas y debemos tomar conciencia y sentirnos orgullosas de ello»<sup>6</sup>.

### **Material**

- Ficha 1.1. Cómo soy de la Guía de la Participante.
- Hojas y bolígrafos suficientes para el grupo.

---

<sup>6</sup> Lagarde y de los Ríos, Marcela. «Cuadernos inacabados n.º 48 para mis socias de la vida». Ed. Horas y Horas. Madrid.

### Fuente de la actividad

- Elaboración propia a partir de la «Guía para la promoción personal de las mujeres gitanas: perspectiva psico-emocional y desarrollo profesional». Fundación Secretariado Gitano. Madrid 2009. Materiales de Trabajo. Serie Mujeres. N.º 47.

## **2 El valor de la madurez: la edad es un valor**

### Objetivos

- Revisar los estereotipos asociados con las mujeres mayores de 45 años para intentar modificarlos.
- Dar valor a las cualidades físicas, psíquicas y emocionales de las mujeres mayores de 45 años.

### Modalidad

- Grupal.

### Participantes

- Mínimo 6 y máximo 30 personas.

### Duración

- 90 minutos.

### Desarrollo metodológico de la actividad

- 1) A cada participante se le pide que escriba 5 características físicas de una mujer de 50 años (p. ej.): y 5 cualidades personales, aspectos psicológicos y emocionales que pueden caracterizar a una mujer de 50 años (p. ej.: serena).
- 2) Puesta en común acerca de qué adjetivos se han identificado de las mujeres de 50 años para poder reflexionar acerca de los estereotipos asociados a la edad de una persona.
- 3) La dinamizadora muestra a todo el grupo una serie de imágenes de mujeres en la madurez conocidas por todas (p. ej. Dulce Chacón o María Teresa de Calcuta) y plantea la siguiente cuestión para el debate: ¿Creéis que las cualidades físicas y adjetivos que hemos descrito antes coinciden en la descripción de estas mujeres? ¿en qué aspectos no coincide?

### Elementos a tener en cuenta

- El objetivo fundamental de este ejercicio es favorecer el autoconocimiento personal y poner de relieve los estereotipos asociados a un grupo de edad determinado (en este caso a las «mujeres en la madurez»). No obstante, la percepción sobre el grupo de coetáneas

al que se puede pertenecer no se elabora solo a través de esta labor de introspección, es importante que se tenga en cuenta la opinión de algunas personas más. Sería interesante completar este ejercicio con la incorporación de las opiniones de otras personas cercanas a las participantes sobre las cualidades físicas, psíquicas y emocionales de las mujeres mayores de 45 años.

### Material

- Ficha 2.1. El paso del tiempo como valor de la Guía de la Participante.
- Imágenes/fotografías de mujeres célebres en la madurez.

### Fuente de la actividad

- Elaboración propia.

### Unidad Didáctica 2: Autoestima

Esta unidad didáctica tiene como objetivo apoyar y acompañar a las mujeres en el proceso de autoconocimiento y de lograr una mayor estima de sí mismas.

#### 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/las demás de ellas.
- Que las participantes se valoren y aprendan a aceptar elogios.
- Iniciar una reflexión sobre sus puntos fuertes y débiles.
- Propiciar el aprendizaje para que las participantes comiencen a definirse objetiva y profesionalmente.

#### Actividades

- El Retrato.
- Se siente bien.
- Mis puntos fuertes y débiles.

### 3 El Retrato

#### Objetivo

- Construir lo más auténticamente posible la imagen de cada una, es decir, perfilar la autoimagen de las participantes.

#### Modalidad

- Grupal.

#### Participantes

- Mínimo indefinido y máximo de 10 personas.

#### Duración

- 120 min.



### Desarrollo metodológico de la actividad

- 1) En un primer momento de la dinámica se pide que cada integrante del grupo realice un retrato verbal de sí misma, como si fuera una fotografía instantánea y todas escuchan con atención.
- 2) En un segundo momento, y tras proveer a las participantes de recortes de revistas, periódicos, etc. con imágenes de personas desempeñando diferentes ocupaciones (trabajos tradicionales y no tradicionales, maestras, cuidadoras, peluqueras, actrices, venta ambulante, médicas, etc.), se pide a cada integrante del grupo que tome una foto con la que se identifica (no por el parecido físico) y la enseñe al grupo fundamentando por qué piensa que esa foto la representa.
- 3) En el tercer momento de esta dinámica el grupo valora esa elección. Posteriormente se analizará entre todas cómo se sintió cada una con las críticas, se analizará qué es lo que ven las demás de cada una y se contrastará en qué aspectos coincide y en cuáles no con la identidad propia. Se valorará si la visión externa de las participantes del grupo ha ayudado a que se conozca mejor y cómo esas opiniones afectan a nuestra propia visión.
- 4) Debate en plenario e ideas para la reflexión. Se hace la puesta en común en torno a las diferencias y similitudes encontradas y la conclusión a la que han llegado respecto a su persona. La puesta en común girará en torno a las siguientes preguntas:
  - ¿Qué diferencias existen entre «cómo nos vemos» y «cómo nos ven»?
  - ¿Qué opináis sobre cómo os ven desde fuera? ¿Os llama la atención?
  - ¿Estáis de acuerdo?
  - ¿Por qué creéis que hay esas diferencias o similitudes?

### Elementos a tener en cuenta

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

### Material

- Ficha 3.1. Mi Fotografía de la Guía de la Participante.
- Recortes suficientes de revistas.

- Periódicos que ejemplifiquen las ocupaciones tradicionales y no tradicionales de manera tal que reflejen un mosaico de la sociedad actual.

### Fuente de la actividad

- «Guía para la promoción personal de las mujeres gitanas: perspectiva psico-emocional y desarrollo profesional». Fundación Secretariado Gitano. Madrid 2009. Materiales de Trabajo. Serie Mujeres. N.º 47.

## 4 Se siente bien

### Objetivos

- Analizar el autoconcepto de cada participante y fortalecer su autoestima.
- Reflexionar sobre las barreras externas e internas que existen para la autorrealización.

### Modalidad

- Grupal.

### Participantes

- Mínimo indefinido, máximo 20 (puesta en común).

### Duración

- 20-30 minutos.

### Desarrollo metodológico de la actividad

- 1) Se realizará la lectura conjunta del texto –se podría acompañar de música de fondo para favorecer la reflexión– y se pasará a analizar las impresiones, emociones y reflexiones que ha suscitado su lectura.
- 2) Ideas para la reflexión:
  - ¿Qué han sentido escuchándolo? ¿Qué pensamientos ha inspirado?
  - ¿Tiene alguna conexión con algo personal?
  - ¿Creen que los hombres y las mujeres se sienten diferentes, tienen diferentes oportunidades? ¿Cómo o en qué se concretan las diferencias?
  - ¿Ha cambiado la percepción que tienen de ellas mismas? ¿Qué cosas concretas les hace sentirse bien consigo mismas?
  - ¿Cómo influye el autocuidado en el bienestar, tanto de cuerpo como de mente? ¿Cómo pueden cuidarse?

### Elementos a tener en cuenta

- Entre otros temas, se puede abrir un debate sobre la influencia de modelos insanos de belleza, el valor que se otorga al cuerpo o a la apariencia externa en las diferentes culturas, y su influencia en la autoestima y el autoconcepto.

### Material

- Ficha 4.1. A propósito de las mujeres que queremos vivir de la Guía de la Participante.

### Fuente de la actividad

- «Guía Práctica Sara para la dinamización de espacios de desarrollo personal y profesional para mujeres inmigrantes». Fundación CEPALM y Cruz Roja Española. 2007.

## 5 Mis puntos fuertes y débiles

### Objetivos

Siguiendo con el proceso de autoconocimiento iniciado en las actividades propuestas anteriores es interesante terminar esta unidad con la siguiente actividad: mis puntos fuertes y débiles. Esta actividad tiene como objetivo obtener una imagen clara de cómo somos, cómo nos ven, y, sobre todo, cómo estas cualidades y atributos nos permiten ir encaminando nuestra búsqueda de empleo adecuado a nuestras posibilidades y preferencias.

- Iniciar una reflexión sobre sus puntos fuertes y débiles.
- Conocer la imagen que da hacia el exterior cada participante y compararla con la que tiene de sí misma.
- Reflexionar sobre los aspectos positivos y negativos.
- Potenciar y/o reforzar la autoestima de las mujeres participantes.
- Propiciar el aprendizaje para que las participantes comiencen a definirse objetiva y profesionalmente.

### Modalidad

- Grupal.

### Participantes

- Mínimo de 10 y máximo 30 personas.

### Duración

- 90 minutos.

### Desarrollo metodológico de la actividad

- 1) Presentación del ejercicio y del objetivo fundamental que se persigue: conocerse bien para encontrar un empleo adecuado a nuestras posibilidades y gustos.
- 2) Trabajo individual. Cada persona de forma individual cumplimentará la Ficha 5.1. Mis rasgos de personalidad. 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, pero 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 5.1 cada participante expondrá sus conclusiones y las contrastará con su grupo para ver si este está de acuerdo con su percepción o no.
- 5) Con toda la información anterior cada participante elaborará los cuadros de la Ficha 5.2. Mis puntos fuertes aplicados al empleo, para extraer sus puntos débiles y sus puntos fuertes relacionándolos con áreas de desarrollo laboral.
- 6) Cada participante completará la Ficha 5.3. Mis conclusiones finales exponiendo sus conclusiones individuales finales.

### Elementos a tener en cuenta

- El objetivo fundamental de este ejercicio es favorecer el autoconocimiento 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 5.1 de la Guía de la Participante solo 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.

## Guía metodológica

Programa dirigido a mejorar la participación social y laboral de mujeres **mayores de 45 años**

- 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. Solo al relacionarlos con actividades profesionales se convertirán en puntos fuertes y débiles.
- 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.

### **Material**

- Ficha 5.1. Mis rasgos de personalidad; Ficha 5.2. Mis puntos fuertes aplicados al empleo, Ficha 5.3. Mis conclusiones finales de la Guía del Participante.

### **Fuente de la actividad**

- «Guía GIRA. Orientación y asesoramiento para la inserción laboral de mujeres». Elaborado por Dinamia S. Coop. Mad. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2011.

## Unidad Didáctica 3: La gestión del tiempo, disfrute del tiempo personal y de ocio.

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 y tiempo para disfrute del tiempo personal y de ocio. Por eso los ejercicios que se presentan a continuación intentan ayudar a analizar la utilización del mismo fundamentalmente para intentar disponer de un poco más (rebajar los estándares de calidad en algunas tareas, hacer menos cosas, establecer prioridades) y 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 utilizan 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 para 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.

### Actividades

- La Rueda del Tiempo.
- ¿Cómo ganar tiempo para mí?

## 6 La rueda del tiempo

### Objetivos

- Analizar el uso de su tiempo, haciéndose conscientes de cuánto utiliza y en qué a la semana.
- Ser conscientes del trabajo reproductivo y la necesidad de reparto equitativo entre todos los miembros de la familia.
- Extraer sus prioridades y darles un lugar dentro del proyecto familiar/personal.

### Modalidad

- Individual o Grupal.

### Participantes

- Mínimo de 1 y máximo 30 personas.

### Duración

- 90 minutos.

### Desarrollo metodológico de la actividad

- Presentación: La dinamizadora anuncia el objetivo del ejercicio y distribuye las «ruedas del tiempo» (Ficha 6.1. Mis horas ricas de la Guía de la Participante). En este momento la dinamizadora explica el concepto de «horas ricas» (tiempo dedicado a una misma), clave en el ejercicio. 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.

A continuación cada participante tiene que reseñar en un círculo los momentos que se dedica a ella misma, sus «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?
- 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.

La dinamizadora se encargará de centrar las reflexiones sobre:

- El tiempo para mí y el tiempo para las otras personas ¿está equilibrado? ¿está descompensado? ¿es justo dedicar más tiempo a las otras personas que a mí? ¿es justo dedicarme tiempo solo para mí?
- Reforzar la idea de la identidad de género femenina construida sobre el «ser para las otras personas». 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.

### Elementos a tener en cuenta

Ventajas del uso de la técnica «La rueda del tiempo»:

- Carácter lúdico.
- Es una dinámica muy visual, permite ver de forma muy 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, sobre todo, hay que tratar de rescatar la importancia del trabajo que han realizado (de cuidado de las demás personas, de crianza, etc.).
- Al tratar el objetivo de reparto del trabajo reproductivo entre todos los miembros de la familia, cuidar de que las participantes no lleguen a una situación de frustración sin salida. Hay que avisarlas 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.

### Material

- Ficha 6.1. Mis horas ricas de la Guía del Participante.
- Papelógrafo.
- Colores.

### Fuente de la actividad

- «Guía GIRA. Orientación y asesoramiento para la inserción laboral de mujeres». Elaborado por Dinamia S. Coop. Mad. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2011.

## 7 ¿Cómo ganar tiempo para mí?

### Objetivos

Esta actividad se centra en proporcionar 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.

- Colocar las prioridades de cada una en un lugar destacado.



- Ofrecer instrumentos que les permitan controlar su tiempo y modificar su situación.
- Liberar tiempo para una misma.

### Modalidad

- Individual.

### Duración

- 90 minutos.

### Desarrollo metodológico de la actividad

- 1) Presentación de la actividad: Se explica brevemente los objetivos que se persiguen con la actividad y la dinámica que se va a seguir.
- 2) De forma individual cada participante deberá cumplimentar la Ficha propuesta en la Guía de la Participante (Ficha 7.1. Tiempo para una misma) señalándolas tareas que realiza de forma habitual y qué miembro de la familia se beneficia de la tarea. Cuando la participante termine de cumplimentar el cuadro deberá reflexionar sobre las horas que le quedan a lo largo del día para ella y de la importancia de las tareas que realiza para el funcionamiento del hogar.
- 3) Conclusiones individuales. Cada participante anotará en su Guía, en la Ficha 7.2. ¿Cuánto tiempo tengo para mí?, sus conclusiones individuales sobre este ejercicio, las estrategias que puede utilizar y sus propuestas para rescatar más tiempo propio.

### Elementos a tener en cuenta

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.

#### Material

- Ficha 7.1. Tiempo para una misma y Ficha 7.2. ¿Cuánto tiempo tengo para mí? de la Guía de la Participante

#### Fuente de la actividad

- «Guía GIRA. Orientación y asesoramiento para la inserción laboral de mujeres». Elaborado por Dinamia S. Coop. Mad. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2011.

### Unidad Didáctica 4: Los cuidados, el trabajo no remunerado, fuente de aprendizaje

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 se han encargado tradicionalmente del trabajo relacionado con el cuidado de las personas y con el hogar. Comprender la importancia de este trabajo y valorarlo socialmente ayudará a reforzar la 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, 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.

#### Actividades

- El valor del trabajo reproductivo... ¿Quién hace qué?
- ¿Cuánto vale nuestro trabajo?
- ¿Quién trabaja y quién no?
- Cuando las mujeres trabajamos dentro y fuera.
- El cuidado a otras personas.

## 8 El valor del trabajo reproductivo... ¿Quién hace qué?

#### Objetivos

- Conocer la división sexual del trabajo como un eje de la desigualdad de género.
- Incrementar la valoración social del trabajo reproductivo y de su invisibilidad social.

#### Modalidad

- Grupal.

### Participantes

- Mínimo de 10 y máximo 30 personas.

### Duración

- 90 minutos.

### Desarrollo metodológico de la actividad

- 1) Presentación de la actividad.
- 2) Cada participante deberá cumplimentar de forma individual el cuadro de actividades que recoge la Ficha 8.1. ¿Quién hace qué? de la Guía de la Participante reflejando qué miembro de la familia realiza de forma habitual 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.

### Elementos a tener en cuenta

- Este es un primer momento de toma de conciencia de la importancia del trabajo que las participantes realizan en sus hogares y de la invisibilidad del mismo; el trabajo reproductivo no se ve, no se remunera, no genera derechos sociales, pero es imprescindible para la sociedad.

### Material

- Ficha 8.1. ¿Quién hace qué? de la Guía del Participante.

### Fuente de la actividad:

- «Guía GIRA. Orientación y asesoramiento para la inserción laboral de mujeres». Elaborado por Dinamia S. Coop. Mad. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2011.

## 9 ¿Cuánto vale nuestro trabajo?

### Objetivo

- Valorar la importancia del trabajo reproductivo en la sociedad.

### Modalidad

- Grupal.

### Participantes

- Mínimo de 10 y máximo 30 personas.

### Duración

- 90 minutos.

### Desarrollo metodológico de la actividad

- 1) Presentación de la actividad.
- 2) Trabajo individual: cada participante completará la Ficha 9.1. Nuestro trabajo en euros.
- 3) Se conformarán pequeños grupos de 4/5 personas y se contrastarán en el mismo los resultados obtenidos por cada una de ellas en la Ficha 9.1. Nuestro trabajo en euros.
- 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.

### Elementos a tener en cuenta

- 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.

### Material

- Ficha 9.1. Nuestro trabajo en euros.
- Papelógrafo, rotuladores, folios o cuaderno para trabajo individual.

### Fuente de la actividad:

- «Guía GIRA. Orientación y asesoramiento para la inserción laboral de mujeres». Elaborado por Dinamia S. Coop. Mad. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2011.

## 10 ¿Quién trabaja y quién no?

### Objetivos

- Visibilizar el trabajo reproductivo.
- Comprender las interrelaciones entre trabajo reproductivo y empleo.

### Modalidad

- Grupal.

### Participantes

- Mínimo de 10 y máximo 30 personas.

### Duración

- 90 minutos.

### Desarrollo metodológico de la actividad

- 1) Presentación de la actividad.
- 2) Lectura individual del texto de Marilyn Waring que recoge la Ficha 10.1. Vamos a ver si adivinamos: ¿quién trabaja y quién no? de la Guía de la Participante.
- 3) Conformación de pequeños grupos de 4/5 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.

### Elementos a tener en cuenta

- La dinamizadora cerrará la actividad aportando ideas como las siguientes: 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.

### Material

- Texto de Marilyn Waring recogido en Ficha 10.1. Vamos a ver si adivinamos: ¿quién trabaja y quién no?
- Papelógrafo, rotuladores, folios o cuaderno para trabajo individual.

### Fuente de la actividad:

- «Guía GIRA. Orientación y asesoramiento para la inserción laboral de mujeres». Elaborado por Dinamia S. Coop. Mad. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2011.

### 11 Cuando las mujeres trabajamos dentro y fuera

#### Objetivo

- Valorar la carga global de trabajo y la existencia de la doble jornada de trabajo y la doble presencia de las mujeres.

#### Modalidad

- Grupal.

#### Participantes

- Mínimo de 10 y máximo 30 personas.

#### Duración

- 90 minutos.

#### Desarrollo metodológico de la actividad

- 1) Presentación de la actividad.
- 2) Lectura individual del cómic. Posteriormente cada participante deberá responder a las preguntas que se recogen a continuación sobre el texto.
- 3) Trabajo en pequeños grupos: se conformarán grupos de 4/5 personas que debatirán las respuestas que cada una ha dado a las preguntas anteriores.
- 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 y en relación a la situación discriminatoria y el concepto de doble jornada de trabajo.
- 5) Devolución de la dinamizadora.

#### Elementos a tener en cuenta

- La dinamizadora deberá exponer al grupo la existencia de una doble jornada de trabajo de las mujeres. Hasta ahora se ha producido un reparto del empleo (no total, pero sí cada vez mayor) pero no se ha repartido el trabajo de los hogares, que sigue a cargo de las mujeres. Esto dificulta la 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 este sea un elemento de desmotivación, sino todo lo contrario: que perciban cómo el acceso al empleo puede ser un elemento facilitador para negociar el reparto de responsabilidades en sus hogares.

#### Material

- Ficha 11.1. Doble jornada de la Guía de la Participante.

- Papelógrafo, rotuladores.
- Bibliografía<sup>7</sup> de la Guía Didáctica referida a:
  - Estadísticas sobre Usos del Tiempo. INE.
  - El Valor del trabajo no remunerado en la economía española. M<sup>a</sup> Ángeles Durán.

### Fuente de la actividad

- «Guía GIRA. Orientación y asesoramiento para la inserción laboral de mujeres». Elaborado por Dinamia S. Coop. Mad. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2011.

## 12 El cuidado a otras personas

### Objetivos

- Reconocer el valor de los cuidados en la cotidianidad de la vida.
- Dar a conocer la dinámica en la que se establecen los cuidados, ubicando a las mujeres en cada uno de los pasos y de los espacios de solidaridad común.
- Dar valor a la solidaridad en el ejercicio de los cuidados.

### Modalidad

- Grupal.

### Participantes

- Mínimo de 5 y máximo 15 personas.

### Duración

- 90 minutos.

### Desarrollo metodológico de la actividad

- 1) Presentación: La dinamizadora anuncia el objetivo del ejercicio y distribuye las sillas de manera circular en la sala.
- 2) Se coloca un cajón en el centro de la circunferencia. Se reparten 5 tarjetas a cada una de las participantes, dando a cada participante un color diferente que las identifique. A continuación cada participante escribe en sus tarjetas una necesidad o deseo de cuidado que estima que sea ejercido hacia ella. Por ejemplo: un paseo, un café, compañía para salir a comprar ropa, etc.

---

<sup>7</sup> La dinamizadora debe conocer los estudios sobre usos del tiempo, los estudios sobre valoración económica del trabajo reproductivo, los conceptos de «carga global de trabajo», «doble presencia», «doble jornada».



- 3) Todas las tarjetas cumplimentadas se colocan en el cajón de cuidados. Una vez depositadas las tarjetas en el «cajón de cuidados», cada una de las participantes sacará por orden una tarjeta, la leerá en voz alta y ofrecerá ese cuidado, como si se tratara de un mercado. A su vez, otra participante que haya escrito esa solicitud previa, se acercará a la que lo ofrece solicitándolo. Finalmente, cada mujer solicitante se juntará con su deseo y con la ofertante del mismo.

Ahora, para llevarlo a cabo, tratarán de llegar a un acuerdo solidario, exponiendo las condiciones en que la satisfacción de ese cuidado puede darse.

- 4) Debate en plenario. La dinamizadora se encargará de centrar las reflexiones sobre:
- ¿A quiénes cuido yo? ¿Quién me cuida a mí? ¿Por qué tengo que cuidar?
  - Cuando yo cuido a mi padre o a mi madre, u otra persona, ¿quién cuida a mis hijas o hijos?
  - ¿Conocemos a otras mujeres que trabajan cuidando a personas, por ejemplo? ¿De dónde son esas mujeres? ¿Las pagan bien por ello? ¿Se trata de un empleo valorado?
  - Y mientras ellas ejercen su empleo, ¿quién cuida de su gente?
  - Reforzar la idea la importancia de los cuidados, de que todas las personas somos seres codependientes que necesitamos apoyo a lo largo de nuestra vida, y especialmente en la infancia y en la vejez.
  - Visibilizar la importancia que tiene que unas mujeres se solidarizan con otras para ejercer los cuidados. Destacar que cuando una mujer –a menudo inmigrante- trabaja de manera remunerada para cuidar a otras personas, a su vez alguien tiene que ejercer el cuidado de los suyos. Y destacar también que ella posiblemente está sustituyendo a otra mujer que está empleada fuera de su casa y por eso «no cuida».
  - Resaltar la importancia de las cadenas de cuidados: las mujeres siguen siendo las principales cuidadoras, lo hagan de forma remunerada o no.
  - Finalmente, ¿Cómo nos sentimos cuando cuidamos? ¿Y cuando somos cuidadas por otras personas?

#### **Elementos a tener en cuenta**

- 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, tratando de darle la vuelta en positivo.
- Hay que insistir en la importancia de los cuidados para todas las personas, y que por tanto deben ser puestos en valor. Pero hay que prevenir todo tipo de esencialismos que conduzcan al fatalismo a las participantes: los cuidados hay que ejercerlos desde la libertad, y

hay que ir consiguiendo que todas las personas cuidemos de todas; no es un trabajo solo de mujeres, sino del conjunto de la sociedad.

- Entre las ventajas del uso de la técnica «El Cajón de Cuidados»:
  - Carácter lúdico.
  - Es una dinámica muy sensitiva, que abre la posibilidad a un debate intenso sobre situaciones y causas de las mismas.

#### **Material**

- Ficha 12.1. El Cajón de Cuidados de la Guía de la Participantes.
- Cajón.
- Sillas en círculo.
- Tarjetas de diferentes colores.
- Rotuladores.

#### **Fuente de la actividad**

- Elaboración propia.

### Unidad Didáctica 5: Perfil competencial primario: Puesta en valor de competencias

Cada persona vive a lo largo de su vida una suma de experiencias: formativas, 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 crea y desarrolla un capital de habilidades personales del que muchas veces no somos conscientes que tenemos. En esta unidad se trata precisamente de identificar y recuperar 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 hilos conductores 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.

#### Actividades

- Identificación de competencias desde un enfoque de género.
- El valor de la experiencia.
- Reconvertir mi experiencia extralaboral en competencias para el empleo.
- Mis preferencias laborales.

### 13 Identificando mis competencias desde un enfoque de género

#### Objetivos

- Sensibilizar sobre la necesidad de reconocer el valor de la experiencia vital y laboral para el desarrollo personal y laboral.
- Conocer el significado de las propias competencias transversales.
- Mejorar la empleabilidad de las mujeres mediante el reconocimiento de sus competencias transversales adquiridas a lo largo de su vida.

#### Modalidad

- Grupal.

### Participantes

- Mínimo de 8 y máximo de 12 personas.

### Duración

- 4 horas (la dinámica está compuesta por el desarrollo de 3 actividades).

### Desarrollo metodológico de la actividad

Los contenidos que se trabajan en el desarrollo de la dinámica son los siguientes:

- 1) Información y sensibilización para una orientación por competencias.
- 2) Las competencias como posicionamiento ante el mercado de trabajo.
- 3) Identificar las competencias transversales adquiridas a lo largo de toda la vida.

La dinámica se desarrolla mediante la ejecución de diferentes técnicas y actividades con sus correspondientes fichas y metodologías concretas, pero todas ellas persiguen el mismo objetivo fundamental: el reconocimiento de sus competencias transversales adquiridas a lo largo de su vida. Pasamos a relatar a continuación la metodología para llevar a cabo esta dinámica:

#### 1. Presentación de participantes y expectativas ante la actividad

Se solicita a las participantes que escriban su nombre en una pegatina que previamente se les ha entregado para que la coloquen en un lugar visible. Se recomienda que digan en voz alta su nombre, que mencionen el sector en el que han trabajado o buscan empleo y una habilidad que consideran que tienen –cuestión que remite al contenido central del taller: las competencias–.

#### Ficha 13.1. Soy una mujer

Este primer ejercicio tiene como finalidad la resignificación de las competencias transversales y del valor de la experiencia de cada mujer participante. Es un proceso que no concluye aquí, sino que se prolonga en la atención individualizada y en el resto de actividades grupales en los que participen.

- 1) En este primer paso, se entrega a cada participante la primera Ficha de trabajo (Ficha 13.1. Soy una mujer... Sábana de competencias), que consiste en un listado de características y atributos personales (competencias) expuestas en un folio del que las mujeres tienen que seleccionar aquellas que consideren que les identifican.
- 2) En el segundo paso se trata de invitar a cada una de las participantes a leer de forma individual y reflexiva el listado de competencias, en la que estas figuran de manera aleatoria. El tiempo de lectura se propone que esté en función del perfil del grupo. Por ejemplo, en un perfil de formación básica el tiempo de lectura se aconseja que no sea más de tres minutos. Antes de continuar con el siguiente paso, es preciso preguntar si hay alguna palabra cuyo significado requiera explicación. La explicación de cualquier palabra deberá dirigirse a todo el grupo, invitando a su definición colectiva y a la captación de reflexiones enriquecedoras.

- 3) En este tercer paso, se invita de forma individual a seleccionar y subrayar aquellas competencias con las que se identifica cada mujer. Este paso se recomienda hacerlo en un tiempo determinado de no más de tres minutos, siempre en función del perfil formativo. Cada una de las competencias se marcará con uno de los rotuladores proporcionados. El resultado será una serie de competencias elegidas y marcadas en un color específico.

Este paso de 8 a 10 minutos de duración, es muy enriquecedor y, por tanto, requiere de mucha atención. Se forman parejas –fundamentalmente integradas por mujeres con una experiencia laboral o sector laboral igual o similar– y, en cada una de ellas, cada mujer comentará las competencias elegidas y lo argumentará. En este intercambio se pretende llamar la atención sobre las competencias que la otra no detectó o en las que no se reconocía, y que ahora lo puede hacer gracias a la argumentación de su pareja. Una vez que los argumentos de su compañera la invitan a asumir nuevas competencias, estas serán marcadas con el segundo rotulador de diferente color. También, es interesante descubrir y reflexionar en grupo con qué competencias no se ha identificado la persona, a diferencia de su pareja del mismo oficio o sector laboral. Este aspecto nos permite debatir la diferencia y/o la necesidad de adquirir nuevas competencias.

Este paso se lleva a cabo en plenario a fin de valorar la riqueza de reconocer y nombrar las propias competencias y la de trasladar desde la propia experiencia, vital y laboral, competencias a otra compañera del grupo. Es un momento oportuno para expresar cómo se han sentido al reconocer el significado de lo que saben hacer.

Igualmente en plenario, el equipo de orientación que dinamiza el grupo, recoge las aportaciones del trabajo colectivo de las mujeres y cierra la técnica haciendo un resumen de los hitos de la misma.

#### **Ficha 13.2. Vías de aprendizaje**

- 1) Lectura y explicación del objetivo y de las bases prácticas para desarrollar la actividad.
- 2) Con el apoyo del CV, cada participante seleccionará el empleo que considere más significativo por la huella positiva que haya dejado en su vida. En la Ficha 13.2. Vías de aprendizaje escribirá el empleo que considere como el más significativo o relevante en su experiencia laboral.
- 3) Posteriormente, la participante elige tres competencias vinculadas a ese empleo. Estas tres competencias se escribirán en la plantilla que se incluye a continuación y en el cual deberán de incluir en el margen derecho de la misma, con un color determinado, la vía principal de adquisición de esa competencia. Esta elección se hará con la siguiente correspondencia de colores con la vía de aprendizaje:
  - Educación formal (azul).
  - Educación informal (amarillo).
  - En casa materna (blanco).

- Por una persona muy importante (verde).
  - Por mi misma a lo largo de mi vida (rojo).
- 4) En plenario, ronda de exposición de empleo, competencias y vías de aprendizaje. Cabe alentar a las mujeres a que expresen brevemente sus vivencias sobre estos aspectos, lo que con frecuencia se concreta en una revaloración de las vías de adquisición de las competencias, en la medida que reflejo de su trayectoria vital –en ocasiones, mayoritariamente en el caso de mujeres con procesos migratorios problemáticos, pueden darse reacciones de tristeza o de rabia contenida, que convendrá no obviar–.

#### Elementos a tener en cuenta

- Es importante que haya tiempo suficiente para el plenario, ya que es momento central de la técnica.
- Las vías de aprendizaje pueden modificarse.
- A pesar de las resistencias que pueda haber, es importante que cada mujer elija solo tres competencias y una sola vía de aprendizaje por competencia. Está indicación, posiblemente restrictiva, pretende lograr que el desarrollo de la técnica se ajuste a su objetivo –dando por descontado que cada una de las participantes ha tenido una rica experiencia, su plasmación integral no es objetivo del taller–.

#### Ficha 13.3. Árbol de competencias

Continuaremos la dinámica con la última actividad, el árbol de competencias. Esta actividad tiene como finalidad mostrar a cada participante la evolución de las competencias a lo largo de la vida de cada una.

- Se les explica de qué trata la actividad y cómo se cumplimenta la Ficha práctica propuesta. La Ficha que asemeja a un árbol se divide en tres estratos que solicitan información concreta respecto a empleo y edad en cada margen respectivamente, mostrándose formas circulares donde se anotará otra información (competencias).
  - En el margen izquierdo todos los estratos solicitan una información que tiene que ver con el empleo. Y en el margen derecho de todos los estratos se solicita la edad en la que se llevo a cabo la experiencia laboral elegida.
  - En el primer estrato, margen izquierdo, vamos a anotar nuestro primer empleo; en el mismo margen del estrato central, anotaremos el empleo más significativo; y en el tercer estrato, anotaremos el último empleo que hemos tenido.
  - En los espacios redondos (u otra forma geométrica) que ramifica o estructura el árbol se anotará las competencias que hemos adquirido y/o aplicado en cada uno de los empleos y edad indicados por la participante.

- En plenario, puesta en común y reflexión sobre la evolución de las competencias personales (adquisición, mantenimiento, perfeccionamiento, pérdida etc.). Este momento es muy enriquecedor porque las mujeres entienden que es un espacio para ser oídas.

#### **Elementos a tener en cuenta**

- Esta actividad de identificación de competencias desde una perspectiva de género es una acción dinámica y práctica, dónde la reflexión interna surge a partir de la aportación colectiva de diferentes experiencias y visiones de vida.
- La actividad se basa en la identificación de competencias transversales, el empoderamiento y la empleabilidad. Entendemos competencias transversales como el conjunto de capacidades de la acción humana y no necesariamente específicas de una profesión, que además requieren de una toma de decisión individual. Identificar y reconocer este aspecto, nos lleva a entender el empoderamiento como la capacidad de las mujeres de aumentar su auto-confianza e influir en los cambios. Todo ello nos lleva a una relación directa con la empleabilidad, la cual deberá integrar no solo las cuestiones que respondan a las demandas del mercado de trabajo sino también al propio desarrollo de las personas.

#### **Material**

- Fichas de la Guía de la Participante: Ficha 13.1. Soy una mujer Sábana de competencias; Ficha 13.2. Vías de aprendizaje; Ficha 13.3. Árbol de competencias.
- Pegatinas de colores.
- Rotuladores de colores
- Currículo Vítae de cada participante, si existe.

#### **Fuente de la actividad**

- Guía Aptiva-t Programa experimental para la adquisición y revalorización de las competencias transversales desde un enfoque de género. Dinamía S. Coop. Mad. (con el apoyo de la Asociación Trabe, Iniciativas para la Economía Social y Solidaria) financiado por el Servicio Público de Empleo Estatal a través de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. 2012.

## **14 El valor de la experiencia**

#### **Objetivo**

- 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 tener un panorama completo de las competencias y experiencias de esa persona (inventario).

### Modalidad

- Individual/grupal.

### Participantes

- Mínimo de 10 y máximo 30 personas.

### Duración

- 90 minutos.

### Desarrollo metodológico de la actividad

- 1) Presentación del ejercicio. Explicar muy bien al grupo en esta introducción los conceptos de conocimientos, competencias y habilidades para saber distinguirlos y poner ejemplos que las participantes puedan trasladar a su experiencia.
- 2) Trabajo individual. Completar los cuadros que recoge la Ficha 14.1. 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:

- i. Identificar las experiencias que le han resultado positivas y aquellas que se siente capaz de realizar.
- ii. Rescatar saberes y capacidades adquiridas en el ámbito reproductivo exportables al mercado laboral.



- iii. Comprobar si las diferentes experiencias se pueden agrupar bajo alguna característica común, intentando vislumbrar algún hilo conductor que oriente hacia alguna actividad profesional.
  - iv. Comprobar el grado de responsabilidad personal que asume o se atribuye en su itinerario personal. ¿Lo considera consecuencia de su esfuerzo, voluntad, o por el contrario, algo no relacionado con su voluntad y esfuerzo, sino algo que depende de la suerte, o consecuencia de la influencia y decisiones de los demás (familia, pareja, amigas o amigos etc.)?
  - v. 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 es trabajar la reflexión de forma individual intentando responder a las preguntas que plantea la Ficha al final del ejercicio.
  - 5) Tras la reflexión motivada por las preguntas, cada participante plasmará sus conclusiones en el apartado que se recoge al efecto en la última parte de la Ficha de su guía. Estas conclusiones se deben sistematizar lo máximo posible para retomarlas después en análisis posteriores.

### Elementos a tener en cuenta

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 CV 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 este es un proceso a largo plazo, uno de los objetivos de todo el proceso de trabajo 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.

### Material

- Ficha 14.1. Mi inventario de saberes, experiencias y habilidades de la Guía de la Participante.
- Papelógrafo, rotuladores.

### Fuente de la actividad

- «Guía GIRA. Orientación y asesoramiento para la inserción laboral de mujeres». Elaborado por Dinamia S. Coop. Mad. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2011.

## **15 Reconvertir mi experiencia extralaboral en competencias para el empleo**

### 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.

### Modalidad

- Grupal.

### Participantes

- Mínimo de 10 y máximo 30 personas.

### Duración

- 90 minutos.

### Desarrollo metodológico de la actividad

- Presentación del ejercicio. Muchas de las tareas que las mujeres realizan en el ámbito doméstico (organizar, presupuestar, distribuir gastos, mediar conflictos, educar...) no son tan diferentes de las que se desarrollan en algunas ocupaciones remuneradas. Este ejercicio se trata de valorar las experiencias no remuneradas que, con una breve formación o especialización, podrían ser transferibles al mercado de trabajo.
- Trabajo individual: completar la primera Ficha 15.1. Mis actividades de la Guía de la participante de forma individual.
- 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...

- 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 concretas 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.
- Conclusiones individuales. Cada participante plasmará sus conclusiones en el apartado que se recoge al efecto al final de la Ficha 15.2 de su guía.

### Elementos a tener en cuenta

- La devolución al grupo 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 solo se queden con que tienen distintas competencias y habilidades útiles para desempeñarse en el mercado, más adelante definirán cuáles son sus preferencias.

### Material

- Fichas 15.1. Mis actividades y Ficha 15.2. Transferencia de experiencia de la Guía de la Participante.
- Bolígrafos.
- Papelógrafo.

### Fuente de la actividad

- «Guía GIRA. Orientación y asesoramiento para la inserción laboral de mujeres». Elaborado por Dinamia S. Coop. Mad. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2011.

## 16 Mis preferencias laborales

### 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.

### Modalidad

- Grupal.

### Participantes

- Mínimo de 10 y máximo 30 personas.

### Duración

- 90 minutos.

### Desarrollo metodológico de la actividad

- 1) Presentación del ejercicio.
- 2) Trabajo individual. Cada participante deberá rellenar la Ficha 16.1. Mis intereses 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 16.2 de su guía.

### **Elementos a tener en cuenta**

- Es importante que en este ejercicio las participantes se centren en sus intereses y preferencias personales con el fin de ir definiendo ya una ocupación (o al menos un área ocupacional).
- Es interesante aprovechar este ejercicio para ir introduciendo temas a reflexionar como a la segregación ocupacional horizontal, que lleva a que las mujeres siguen trabajando fundamentalmente en determinadas ramas de actividad (básicamente relacionadas con el sector servicios: comercio, servicios sociales, enseñanza...) y en ocupaciones distintas a los hombres, así como segregación vertical o desigual distribución de mujeres y varones en la jerarquía ocupacional, ocupando normalmente las mujeres los puestos más bajos del escalafón.

### Material

- Ficha 16.1. Mis intereses y Ficha 16.2. Mis preferencias por campos de interés de la Guía de la Participante.

### Fuente de la actividad

- «Guía GIRA. Orientación y asesoramiento para la inserción laboral de mujeres». Elaborado por Dinamia S. Coop. Mad. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2011.

# MÓDULO 2

## **ME INFORMO: Conociendo el entorno alrededor**

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.

Este módulo se divide en las siguientes unidades didácticas:

- ▶ *Unidad Didáctica 6:* Motivación para la mejora de la vida.
- ▶ *Unidad Didáctica 7:* Comunicación y habilidades sociales.
- ▶ *Unidad Didáctica 8:* Búsqueda sistemática de información y capacidades.
- ▶ *Unidad Didáctica 9:* El acceso al mundo digital.

### Unidad Didáctica 6: Motivación para la mejora de la vida

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 de las mujeres 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.

#### Actividades

- Mi orden de prioridades.
- Mis razones para emplearme.

### 17 Mi orden de prioridades

#### Objetivo

- Conocer los motivos personales de cada mujer para emplearse para iniciar una reflexión sobre la actitud de cada una ante el empleo.

#### Modalidad

- Grupal.

#### Participantes

- Mínimo de 10 y máximo 30 personas.

#### Duración

- 90 minutos.

#### Desarrollo metodológico de la actividad

- 1) Presentación de la actividad.
- 2) Trabajo individual a partir de la Ficha 17.1. Mis motivaciones 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 de la guía.

- 3) A continuación, cada participante ordenará los conceptos que aparecen en el punto 2 de la Ficha 17.1 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 la que libremente las participantes expresarán lo que han rescatado de esta dinámica.

#### **Elementos a tener en cuenta**

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 propias de mujeres y otras propias 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, son 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 solo para ellas mismas. El objetivo de esta actividad es, en definitiva, enriquecer sus opciones y diversificarlas, recuperando tiempos, espacios y metas para ellas.

#### **Material**

- Ficha 17.1. Mis motivaciones de la Guía de la Participante.
- Bolígrafos.

#### **Fuente de la actividad**

- «Guía GIRA. Orientación y asesoramiento para la inserción laboral de mujeres». Elaborado por Dinamia S. Coop. Mad. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2011.

### 18 Mis razones para emplearme

#### Objetivos

- Conocer las razones personales de cada mujer para emplearse así como que cada mujer valore los pros y contras de emplearse.
- 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.

#### Modalidad

- Grupal.

#### Participantes

- Mínimo de 10 y máximo 30 personas.

#### Duración

- 90 minutos.

#### Desarrollo metodológico de la actividad

- 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.
- 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 18.1. Mis razones de la Guía de la participante.
- 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.
- Puesta en común, debate y conclusiones generales. Trabajo en plenario. Se establece la discusión en torno a los aspectos aportados por las participantes.
- Conclusiones individuales: trabajo individual con apoyo de la Ficha 18.2. de la Guía de la Participante.

#### Elementos a tener en cuenta

La dinamizadora deberá insistir en los siguientes aspectos:

- 1) 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 nos cubre necesidades materiales (ingresos).

- 2) El empleo procura autonomía económica y, por tanto, puede favorecer procesos de autonomía personal.
- 3) 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 sistema, se generan por vía contributiva. Si se contribuye a la Seguridad Social se obtienen y si no, no. Por lo tanto, el empleo genera autonomía económica en el presente y derechos sociales para el presente y para el futuro.

#### **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.

#### **Material**

- Ficha 18.1. Mis Razones y Ficha 18.2 Mis conclusiones de la Guía de la Participante.

#### **Fuente de la actividad**

- «Guía GIRA. Orientación y asesoramiento para la inserción laboral de mujeres». Elaborado por Dinamia S. Coop. Mad. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2011.

### Unidad Didáctica 7: Comunicación y habilidades sociales

El objetivo de esta unidad didáctica es fomentar las estrategias necesarias para mejorar la comunicación y facilitar las relaciones interpersonales.

En la vida cotidiana, y de manera especial en la búsqueda y consolidación del puesto de trabajo, saber comunicarse es fundamental. Las habilidades sociales y las técnicas de comunicación no son elementos innatos en las personas, por esto, a partir de su entrenamiento, podemos aprenderlas, desarrollarlas y mejorar nuestra capacidad de relación.

#### Objetivo

- Mejorar las habilidades y estrategias de las participantes para establecer contactos personales y relaciones que puedan apoyar en su búsqueda de empleo.

#### Actividad

- Valora tus estrategias y habilidades de comunicación.

### 19 Valora tus estrategias y habilidades de comunicación

#### Objetivo

- Mejorar las habilidades y estrategias de las participantes para establecer contactos personales y relaciones que puedan apoyar en su búsqueda de empleo.

#### Modalidad

- Individual/grupal.

#### Participantes

- Mínimo de una y máximo de 30 personas.

#### Duración

- 60 minutos.

#### Desarrollo metodológico de la actividad

- 1) Presentación del ejercicio. Es importante explicar el objetivo del ejercicio a las participantes: principalmente hacer ver a cada una de ellas la importancia de saber con qué contactos personales y relaciones cuentan que puedan apoyar su búsqueda de empleo así como que piensen de qué manera y para qué pueden ayudarle cada una de las personas de su círculo más cercano.

- 2) Trabajo individual: cada participante deberá cumplimentar cada uno de los cuadros que se exponen en la Ficha 19.1. Balance de mi comunicación de la Guía de la Participante. El ejercicio pide que cada participante cumplimente la siguiente información:
  - a. Explica que buscas empleo y el motivo.
  - b. Explica a la persona a la que te diriges que está en condiciones de ayudarte y por qué crees que puede hacerlo.
  - c. Explica cuáles son tus habilidades y lo que sabes hacer (conocimientos, capacidades...).
  - d. Explica cómo puede ayudarte concretamente esa persona.
  - e. Escribe a las personas de tu círculo a las que piensas dirigirte para pedir trabajo (define nombre, cargo, fecha de contacto...).
- 3) Conclusiones individuales: trabajo individual con apoyo de la Ficha 20.1. de la Guía de la Participante.
- 4) Si se quiere realizar la actividad grupal se puede incorporar un 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.
- 5) Puesta en común, debate y conclusiones generales. Trabajo en plenario. Se establece la discusión en torno a los aspectos aportados por las participantes.

### Elementos a tener en cuenta

- El concepto de estrategias y habilidades de comunicación incluye temas afines como la asertividad, la autoestima y la inteligencia emocional. Destaca la importancia de los factores cognitivos (creencias, valores, formas de percibir y evaluar la realidad) y su importante influencia en la comunicación y las relaciones interpersonales.

### Material

- Ficha 19.1. Balance de mi comunicación de la Guía de la Participante.

### Fuente de la actividad

- Manual de Acción para la búsqueda de empleo de las mujeres (MABEM). Revisión y elaboración de contenidos por Dinamia, S. Coop. Mad. Instituto de la Mujer. 2009.

### Unidad Didáctica 8: Búsqueda sistemática de información y capacidades

Una vez valorado el perfil competencial 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 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. Esta unidad entiende la búsqueda de información no en términos de obtención pasiva de información sino en cómo adquirir los recursos y el método (técnicas de auto información) de trabajo para futuras búsquedas de información de forma sistemática y autónoma.

#### Objetivo

- Determinar las ocupaciones en las que se pueden desarrollar las habilidades y conocimientos identificados de cada participante con el fin de definir el perfil profesional.
- Adquirir y mejorar las habilidades y estrategias de las participantes para la búsqueda activa de información.

#### Actividades

- Sumo todas las piezas para construir mi perfil profesional.
- Mi banco de capacidades.
- Para reinventarse hay que cualificarse.
- Definiendo mis condiciones de empleo.
- ¿Qué profesión tengo?
- Claves para la búsqueda activa de información.

### 20 Sumo todas las piezas para construir mi perfil profesional

#### Objetivo

- Definir el perfil profesional de cada participante.

#### Modalidad

- Individual.

#### Participantes

- Mínimo/máximo de una persona.

#### Duración

- 60 minutos.

### Desarrollo metodológico de la actividad

- 1) Cada participante deberá remontarse a las fichas anteriores y describir de forma resumida los aspectos que más le caracterizan, prestando atención especial hacia aquellos que le pueden diferenciar de las demás (tanto los conocimientos, actitudes o aptitudes como valoraciones diferentes). También es interesante que hagan alusión a los puntos fuertes y débiles, a las habilidades y capacidades, competencias transversales detectadas, intereses, valores y motivaciones...
- 2) A modo de conclusión del ejercicio, deben escribir en el cuadro, según ellas cuál sería su perfil profesional.

### Elementos a tener en cuenta

- Para la realización de esta actividad es necesario que la participante haya podido desarrollar los ejercicios anteriores ya que el objetivo principal de la actividad es reflexionar y describir sobretodos los aspectos trabajados hasta ahora (incluyendo nivel de estudios, aprendizajes específicos o técnicos, experiencia profesional, competencias técnicas y personal puestas en valor...) y que en definitiva configuran el perfil profesional.

### Material

- Ficha 20.1. Sumando Piezas de la Guía de la Participante
- Las fichas anteriores de referencia son las siguientes: Ficha 5.1. Mis rasgos de personalidad; Ficha 5.2. Mis puntos fuertes aplicados al empleo; Ficha 5.3. Mis conclusiones finales; Ficha 13.1. Soy una mujer... Sábana de competencias; Ficha 13.2. Vías de aprendizaje; Ficha 13.3. Árbol de competencias; Ficha 14.1. Mi inventario de saberes, experiencias y habilidades; Ficha 15.1. Mis actividades; Ficha 16.1. Mis intereses; Ficha 17.1. Mis motivaciones; Ficha 18.1. Mis razones.

### Fuente de la actividad

- «Guía GIRA. Orientación y asesoramiento para la inserción laboral de mujeres». Elaborado por Dinamia S. Coop. Mad. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2011.

## 21 Mi banco de capacidades

### Objetivos

- Definir el perfil profesional de cada participante y relacionar ese perfil con áreas ocupacionales.
- Revelar la información que desconocen las participantes sobre algunas de las ocupaciones de interés, para, más adelante poder valorar las posibilidades que tienen de encontrar empleo en ellas.

### Modalidad

- Grupal.

### Participantes

- Mínimo de 6/máximo de 30 personas.

### Duración

- 90 minutos.

### Desarrollo metodológico de la actividad

- 1) Trabajo individual: cada participante deberá, tras repasar el inventario profesional trabajado en el módulo anterior, rellenar la primera Ficha del ejercicio (Ficha 21.1. Relacionando mi perfil). En este ejercicio la participante deberá escribir al menos 10 ocupaciones que para ella guardan relación con sus capacidades.
- 2) Trabajo en plenario: A modo de conclusión del ejercicio cada una de las participantes deberá exponer al resto sus 10 ocupaciones seleccionadas para reflexionar sobre el ejercicio y ampliar el listado con aquellas ocupaciones que mencionan las compañeras o que sugiera la dinamizadora del grupo y que le agradan o creen que pueden realizar y no habían anotado en el apartado anterior.
- 3) De nuevo de forma individual cada participante deberá cumplimentar el cuadro siguiente perteneciente a la Ficha 21.2. Seleccionando mis ocupaciones, marcando para cada una de las ocupaciones los siguientes aspectos: No puedo ejercer/Puedo ejercer y me gustan/No me gustan.
- 4) Por último cada participante debe descartar del listado de ocupaciones aquellas que no le gusten y además no pueden ejercer. Con el resto de ocupaciones deben intentar clasificarlas por grupos de ocupaciones que tengan características en común. Éstas serán las ocupaciones sobre las que, en una fase posterior, deberán buscar información para así poder valorar las posibilidades que tienen de encontrar empleo en ellas.
- 5) Cierre de la dinámica: En plenario deberá cada participante explicar al resto finalmente cuál/cuáles de las ocupaciones seleccionadas por ella le gustan y pueden trabajar, aquellas que no le gustan pero no le importaría trabajar, las le gustan pero de momento no puedo trabajar y por último la que le gustaría informarse en concreto para poder valorar mejor.

### Elementos a tener en cuenta

- En este ejercicio es posible que las participantes necesiten ayuda de la dinamizadora por lo que puede ser buena idea exponer un ejemplo de una ocupación y su relación con una capacidad que sea necesaria para desempeñar esa labor.

### Material

- Ficha 21.1. Relacionado mi perfil y Ficha 21.2. Seleccionando mis ocupaciones de la Guía de la Participante.

### Fuente de la actividad

- «Guía GIRA. Orientación y asesoramiento para la inserción laboral de mujeres». Elaborado por Dinamia S. Coop. Mad. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2011.

## 22 Para reinventarse hay que cualificarse

### Objetivos

- Reflexionar sobre la incidencia de tener o no estudios reglados para conseguir determinados objetivos en la vida.
- Valorar la importancia de la toma de decisiones a lo largo de nuestra vida.
- Debatir sobre la posibilidad de retomar los estudios reglados a partir de cierta edad.

### Modalidad

- Grupal.

### Participantes

- Máximo 20 personas (4 grupos de 5 personas).

### Duración

- 60 minutos.

### Desarrollo metodológico de la actividad

Presentación: Para esta actividad se ha pensado en un juego de rol basado en la historia de cinco amigas que se reúnen después de que hayan pasado más de 20 años desde que estudiaban juntas en un colegio en el barrio de Pan Bendito, en Madrid. Sara, Anita y Amaya son de etnia gitana. Lourdes y Pilar son payas.

- 1) Se forman los grupos de cinco personas.
  - 2) Se reparten una serie de tarjetas al azar con cada uno de los roles. Se dan 5 minutos a cada participante para que lea el rol que le ha tocado y prepare su presentación al resto de participantes. Se explica que cada participante puede añadir libremente elementos a su rol.
- **Sara** no terminó la escuela primaria. Se casó a los 17 años. Tiene dos hijas (de 20 y 22 años) y un chico de 16. Trabaja ayudando a su marido y a la familia de éste en una tienda de comestibles. Se arrepiente de haber dejado de estudiar pero cree que ahora es imposible volver a retomar sus estudios. Es demasiado tarde...

### Mujeres mayores de 45 años

- **Anita** terminó el bachillerato pero no siguió estudiando. Ha tenido varias parejas, pero actualmente no tiene pareja. Tiene una hija de 18 años. Ha montado varios negocios (venta de cosméticos, arreglos de ropa...) pero le ha ido mal. Practica deportes de contacto, que es su gran pasión. Le han ofrecido participar en un Centro Deportivo de «fitness» y boxeo, pero tiene que tener un título de FP. No sabe bien qué hacer...
  - **Amaya** estudió en el Centro de Adultos un curso de corte y confección. Le gustó tanto que se sacó la prueba de acceso de mayores de 25 años y luego accedió al Grado universitario en Diseño de Moda, que terminó hace dos años. Ha comenzado a trabajar en el departamento de diseño de una empresa importante de confección, pero los diseños le parecen aburridos y faltos de personalidad. Le gustaría montar una empresa para hacer diseños étnicos y otro tipo de ropa... pero no tiene ni idea de temas empresariales o económicos...
  - **Lourdes** aprobó el Bachillerato y entró en la Universidad. Estudió dos años de Sociología pero no terminó. Se casó con un Abogado. No tiene hijos ni hijas y no trabaja. Vive desahogadamente. No tiene interés por estudiar nada. Va al gimnasio por las mañanas y colabora con una ONG que trabaja con personas con discapacidad. Se ocupa de la casa y le gusta viajar.
  - **Pilar** terminó la Secundaria pero no siguió estudiando. Se marchó de casa de sus padres a los 18 años. Le gusta la naturaleza y con varias amigas cultivan una huerta ecológica y venden sus productos en mercadillos alternativos. Le encantaría saber más sobre agricultura biológica, pero la mayoría de cursos que ha visto exigen tener al menos el Graduado Escolar y muchos el Bachillerato.
- 3) Cada participante se presenta (bajo el rol que le ha tocado).
  - 4) En el centro del grupo se pone un tarjetón grande que pregunta: ¿Qué vas a hacer durante los próximos cinco años?
  - 5) Comienza el debate en el grupo (30 minutos).
  - 6) Cada participante escribe en una tarjeta lo que va a hacer.
  - 7) Se juntan todos los grupos y cada persona pega su tarjeta en un papel en la pared debajo del nombre de su personaje.
  - 8) El grupo debate las opciones que se han escogido mayoritariamente y deben responder a la siguiente cuestión: ¿Cuántos personajes volverían a estudiar?

#### Elementos a tener en cuenta

- Dependiendo de la composición del grupo la dinamizadora deberá incidir en la importancia de las decisiones sobre los estudios cuando eres muy joven o las posibilidades y oportunidades que existen a la hora de retomar los estudios reglados a partir de cierta edad.

#### Material

- Ficha 22.1. Juego de roles de la Guía de la Participante.



- Tarjetas de colores con los roles (cada personaje tiene un mismo color en todos los grupos).
- Tarjetas de colores sin escribir.
- Papel grande para la pared.
- Rotuladores.

### **Fuente de la actividad**

- Elaboración propia.

## **23 Definiendo mis condiciones de empleo**

### **Objetivos**

- Definir las condiciones en las que prefiere cada participante desarrollar su actividad profesional.
- Poner de relieve el medio de trabajo «preferente» como factor de ayuda para la elección.

### **Modalidad**

- Individual.

### **Participantes**

- Mínimo/máximo de una persona.

### **Duración**

- 60 minutos.

### **Desarrollo metodológico de la actividad**

- 1) Presentación de la actividad: es importante transmitir a la persona que 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.
- 2) Cada participante deberá señalar las condiciones en las que prefieren desarrollar una actividad profesional en relación al tipo de entorno de trabajo, horario, jornada, tareas, salario, etc. Podrán señalar todas las preferencias que quieran así como escribir aquellas otras condiciones que más se adecuen a sus opciones y que no estén en la Ficha descritas.

### **Elementos a tener en cuenta**

- 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, 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.

#### Material

- Ficha 23.1. Mis condiciones de la Guía de la Participante.

#### Fuente de la actividad

- «Guía GIRA. Orientación y asesoramiento para la inserción laboral de mujeres». Elaborado por Dinamia S. Coop. Mad. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2011.

## 24 ¿Qué profesión tengo?

#### Objetivo

- Definir la profesión que le gustaría ejercer a la participante así como iniciar una planificación para la búsqueda de información sobre la ocupación seleccionada.

#### Modalidad

- Grupal.

#### Participantes

- Mínimo 6 máximo de 30 personas.

#### Duración

- 90 minutos.

#### Desarrollo metodológico de la actividad

- La dinamizadora coloca una tarjeta en la espalda de cada una de las participantes sin que vean lo que hay escrito en ella. En cada tarjeta se escribe una profesión determinada. Es interesante anotar aquella profesión que en principio cada participante pueda verse más identificada en función de lo que se ha venido trabajando en el itinerario propuesto en la presente Guía. El objetivo de esta actividad es que cada una de las mujeres participantes en el grupo adivine, mediante diferentes preguntas que realice al resto del grupo, sobre

la profesión que lleva en su tarjeta para averiguar de cuál se trata (un máximo de 10 que versen sobre las tareas que puede hacerse con esa profesión, posibles condiciones del trabajo etc.). El grupo solo puede contestar «sí, no, o no sabemos». Cada participante debe ir anotando las preguntas que se le van haciendo.

- Cuando la participante adivine su profesión debe responder a las siguientes cuestiones:
  - a. ¿Cuántas de ellas has sabido responderte y cuántas no?
  - b. ¿Has logrado descubrir tu profesión?
  - c. ¿Por qué crees que ha sido así?
- Por último ya de forma individual cada una deberá resumir los aspectos a tener en cuenta para definir su ocupación: intereses profesionales, sus características personales y las condiciones del empleo que le gustaría tener.

### Elementos a tener en cuenta

- Es interesante aprovechar este ejercicio para ir incidiendo a cada una de las participantes en la importancia de la planificación para la búsqueda de información sobre la ocupación seleccionada, que más adelante se trabajará con mayor profundidad.

### Material

- Ficha 24.1. Adivinando mi profesión de la Guía de la Participante.

### Fuente de la actividad:

- «Guía GIRA. Orientación y asesoramiento para la inserción laboral de mujeres». Elaborado por Dinamia S. Coop. Mad. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2011.

## 25 Claves para la búsqueda activa de información

### Objetivo

- Planificar y sistematizar la búsqueda de información sobre la profesión seleccionada por cada participante.

### Modalidad

- Grupal.

### Participantes

- Mínimo 6/máximo 30 personas.

### Duración

- 90 minutos.

### Desarrollo metodológico de la actividad

- Presentación de la actividad y de los objetivos perseguidos.
- 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 25.1. Planificando mi búsqueda de información de la Guía de la Participante)
- A continuación, de todo el listado, cada participante tendrá que definir:
  - a. ¿Dónde puedo obtener cada información?
  - b. ¿Cómo la puedo obtener? (llamada, visita, carta, consulta por internet, consulta de catálogos, etc.)
  - c. ¿Cuándo la puedo obtener?
- 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 25.1. Todo el grupo deberá realizar preguntas a cada participante que le ayuden a completar su calendario.
- Tras el trabajo de grupo se debatirán en plenario las dificultades percibidas para construir el plan de búsqueda.
- En el siguiente ejercicio cada participante plasmará las conclusiones que ha extraído de esta actividad.

### Elementos a tener en cuenta

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.

### Material

- Ficha 25.1. Planificando mi búsqueda de información de la Guía de la Participante.

### Fuente de la actividad:

- «Guía GIRA. Orientación y asesoramiento para la inserción laboral de mujeres». Elaborado por Dinamia S. Coop. Mad. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2011.

### Unidad Didáctica 9: El acceso al mundo digital

Internet se ha convertido en una vía más para buscar empleo y en una de las más útiles, tanto para las personas que buscan empleo como para las empresas, que ahorran muchos costes de reclutamiento de personal recurriendo 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 al perfil es crucial como recurso para la búsqueda de empleo.

#### 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.

#### Actividades

- Sin miedo a las tecnologías.
- Internet, un recurso útil para la búsqueda de empleo.
- Redes sociales y sus aplicaciones para mejorar nuestra vida.
- Nuevas formas de comunicación: smartphone y sus aplicaciones.

## 26 Sin miedo a las tecnologías

Esta unidad didáctica está pensada específicamente para la alfabetización digital de mujeres mayores de 45 años. El ejercicio propuesto busca dotar de conocimientos básicos TIC para que puedan participar activamente en la sociedad del conocimiento, así como para acceder a la información y a los recursos, al empleo y la promoción laboral.

#### Objetivos

- Motivar el aprendizaje de las TIC y tratar de que las participantes pierdan el miedo a utilizar el ordenador (si es que lo tienen).
- Motivar hacia una actitud para informarse.

### Modalidad

- Grupal.

### Participantes

- Mínimo 6/máximo 30 personas.

### Duración

- 90 minutos.

(Dependiendo del número de participantes y del nivel de conocimiento sobre el tema la duración puede variar la duración. 90 minutos es la duración estimada para un grupo reducido que al menos haya tenido cierta práctica con el manejo de alguna herramienta tecnológica).

### Desarrollo metodológico de la actividad

- 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.
- 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 26. Mujeres tecnólogas! de la Guía de la Participante sobre los componentes (Ordenador/CPU, teclado, ratón...), aplicaciones básicas en Word (abrir documento, grabar e imprimir).
- Conocimientos básicos:
  - a. Encender el ordenador.
  - b. Crear un documento nuevo.
  - c. Escribir en el documento.
  - d. Guardar el documento (nombrarlo y guardarlo).
  - e. Abrir un documento guardado anteriormente.
  - f. Imprimir un texto.
  - g. Cerrar/apagar el ordenador.
- Una vez terminadas las explicaciones de la dinamizadora y resueltas todas las dudas, las participantes, organizadas en grupos de 4 como máximo, pondrán en práctica lo aprendido.

### Elementos a tener en cuenta

- Es recomendable realizar esta primera actividad de la unidad didáctica en varias sesiones de trabajo, dado que para muchas mujeres este ejercicio será su primer contacto con la informática.

- Asimismo esta metodología deberá ser adaptada en función del nivel de conocimiento del grupo participante el cual deberá intentarse que tengan un mismo nivel de conocimiento sobre el tema para que ninguna de las participantes se sienta frustrada ante un aprendizaje más lento.

### Material

- Ficha 26.1. Mujeres tecnólogas! de la Guía de la Participante.
- Ordenadores para cada participante.
- Proyector para ir explicando visualmente cada uno de los componentes.

### Fuente de la actividad:

- «Guía GIRA. Orientación y asesoramiento para la inserción laboral de mujeres». Elaborado por Dinamia S. Coop. Mad. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2011.

## **27 Internet, un recurso útil para la búsqueda de empleo**

### Objetivos

- Aprender a utilizar las herramientas básicas para buscar empleo por Internet.
- Aprender a utilizar Internet como una herramienta para conocer mejor las demandas en el mercado laboral.
- 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.

### Modalidad

- Grupal.

### Participantes

- Mínimo de 8 y máximo de 12 personas.

### Duración

- 4 horas (la dinámica está compuesta por el desarrollo de 3 actividades).

### Desarrollo metodológico de la actividad

La dinámica se desarrolla mediante la ejecución de diferentes técnicas y actividades con sus correspondientes fichas y metodologías concretas, pero todas ellas persiguen el mismo objetivo fundamental: aprender a utilizar las herramientas básicas para buscar empleo por Internet.

Pasamos a relatar a continuación la metodología para llevar a cabo esta dinámica:

#### **Ficha 27.1. Acercándome a la red para la búsqueda de empleo**

- 1) Presentación del ejercicio: explicar al grupo la importancia de Internet para la búsqueda de empleo; que 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 3 ofertas y recoger los requisitos que se demandan y las condiciones que se ofertan. En la Ficha 27.1 de la Guía de la Participante se explica paso a paso cómo entrar en un buscador de ofertas de empleo (se propone entrar en primer lugar en Infojobs).
- 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:
  - a. ¿Hay alguna ocupación de las elegidas que no tenga demanda?
  - b. ¿Cuáles de las ocupaciones son más demandadas?
  - c. 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.

#### **Elementos a tener en cuenta**

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:
  - a. Posibilidad de «colgar» el CV y cartas de presentación, así como de actualizarlos en cualquier momento.
  - b. Recibir alertas con nuevas ofertas de empleo por correo electrónico según los criterios seleccionados por la participante.
  - c. 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, test psicotécnicos, etc.
  - d. Información de tipo legal: contratos, despidos, prestación por desempleo, etc.
  - e. Recibir y encontrar información sobre la actualidad del mercado laboral.



- f. Anuncios de cursos, becas, trabajo en prácticas, etc.
  - g. Comunidades virtuales: contacto con otras personas en su misma situación.
  - h. 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:

Portales de empleo privados:

- [www.infojobs.net](http://www.infojobs.net)
- [www.trabajos.com](http://www.trabajos.com)
- [www.laboris.net](http://www.laboris.net)
- [www.trabajar.com](http://www.trabajar.com)
- [www.contactosdetrabajo.com](http://www.contactosdetrabajo.com)
- [www.monster.es](http://www.monster.es)
- [www.empleo.net](http://www.empleo.net)
- [www.donempleo.com](http://www.donempleo.com)
- [www.ofertasdeempleoytrabajo.com](http://www.ofertasdeempleoytrabajo.com)
- [www.opcionempleo.com](http://www.opcionempleo.com)

Portales de empleo por sectores:

- [www.redtrabajar.com](http://www.redtrabajar.com) (todos los perfiles profesionales).
- [www.quierounbuentrabajo.com](http://www.quierounbuentrabajo.com) (Universitarios y Grado Superiores).
- [www.interempleo.es](http://www.interempleo.es) (ETT).
- [www.hacesfalta.org](http://www.hacesfalta.org) (voluntariado y personal ONG).
- [www.turempleo.com](http://www.turempleo.com) (trabajo para el sector turismo y ocio).
- [www.trabajoenelextranjero.xing.com](http://www.trabajoenelextranjero.xing.com) (oportunidad de empleo a nivel internacional).
- [www.empleosenior.org](http://www.empleosenior.org) (trabajo mayores de 45 años).

Portales con ofertas de empleo público y privado:

- [www.060.es](http://www.060.es)
- [www.redtrabaja.es](http://www.redtrabaja.es)
- [www.boe.es](http://www.boe.es)
- [www.bocm.org](http://www.bocm.org)
- [www.camaramadrid.es](http://www.camaramadrid.es) (Bolsa de Empleo).

Organismos oficiales:

[www.sepe.es/](http://www.sepe.es/) (Servicio Público de Empleo Estatal).

[www.seg-social.es](http://www.seg-social.es) (Seguridad Social).

Periódicos:

[www.laboris.net](http://www.laboris.net)

[www.empleo.elpais.com](http://www.empleo.elpais.com)

4. 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 CV, 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.

5. Asimismo la dinamizadora tendrá en cuenta lo siguiente:

- 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.

- 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.

### **Ficha 27.2. 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 y los pasos que se reflejan en la Ficha 28.2 de la Guía de la Participante. Es importante que la dinamizadora vaya acompañando al grupo paso por paso hasta que todas puedan terminar cada paso que se les va solicitando.
- 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 30.2 de la Guía de la Participante.

### **Elementos a tener en cuenta**

La dinamizadora deberá insistir en:

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

### **Ficha 27.3. ¿Cómo enviar archivos con mi cuenta de correo?**

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.

- 1) Cada participante deberá entrar en su cuenta de correo electrónico y pedirle a su compañera de la derecha su cuenta de correo para escribirle un mensaje.
- 2) Cada participante deberá adjuntar un archivo (su currículum o a falta de este una foto) a su compañera. Para ello deberá seguir las instrucciones que se describen en la Ficha 27.3 de la Guía de la Participante.

### **Material**

- Ficha 27.1. Acercándome a la red para la búsqueda de empleo; Ficha 27.2. Creando una cuenta de correo electrónico, y Ficha 27.3. ¿Cómo enviar archivos con mi cuenta de correo? de la Guía de la Participante.

- Aula informática con ordenadores conectados a Internet. Es deseable que haya un ordenador por participante, pero de no ser así, estas podrían trabajar en grupos de 3.

#### Fuente de la actividad

- Elaboración propia.

## **28 Redes sociales y sus aplicaciones para mejorar nuestra vida.**

El acceso al mercado laboral en la actualidad conlleva muchas dificultades, las habilidades en comunicación, en relacionarse y en manejar información son determinantes a la hora de encontrar un empleo.

Factores como la edad, la baja formación, la posibilidad de acceso y manejo o la superación de las diferencias de género (los hombres han sido educados para tener una mayor cercanía a las tecnologías) son dificultades que deben ser contrarrestadas con estrategias de capacitación y participación de las mujeres en los espacios de ciencia y tecnología.

En este sentido, las tecnologías de la información y la comunicación ocupan un lugar central en nuestra sociedad y se constituyen como una herramienta para visibilizar oportunidades e intercambiar información relevante.

Con el objetivo de minimizar las dificultades de acceso a la información y de comunicación de mujeres en situación de búsqueda de empleo; así como aprovechar las oportunidades que las nuevas tecnologías, en concreto, las que las redes sociales nos brindan, se propone la realización de la siguiente unidad didáctica: «un paseo virtual por las redes sociales».

#### Objetivo general

- Lograr que las mujeres utilicen sin temor y de forma adecuada las redes sociales, con el fin de influir en su proceso de empleabilidad y en la participación telemática de la sociedad.

#### Objetivos específicos

- Mejorar el proceso de empleabilidad de las mujeres mediante el aprendizaje del manejo de las tics, redes sociales y plataformas 2.0 aplicadas a la búsqueda de empleo.
- Facilitar contenidos de navegación en Internet para reducir la barrera tecnológica de las mujeres.
- Practicar posibilidades de Internet para el acceso a información y recursos de empleo.
- Promover la motivación para la utilización de Internet como herramienta de comunicación e intercambio.

#### Modalidad

- Grupal.

### Participantes

- Mínimo de 8 y máximo de 12 personas.

### Duración

- 6 horas (la dinámica está compuesta por el desarrollo de 3 actividades, de 2 horas de duración cada una).

### Desarrollo metodológico de la actividad

La dinámica se desarrolla mediante la ejecución de diferentes actividades que irán acompañando a las mujeres por un paseo virtual por las redes sociales actuales (Facebook, Twitter y LinkedIn). Para realizar cada una de las visitas virtuales y poder aprender el funcionamiento de cada uno de las redes así como ver el potencial que tienen las redes se hace necesario que cada participante configure una cuenta determinada y personal. En cada uno de los «paseos virtuales» que se proponen se detalla en la Ficha de la participante correspondiente las instrucciones que debe seguirse para crear una cuenta en cada red social. Todas las actividades propuestas, después de la creación de la cuenta de plataforma, incorporan un pequeño ejercicio para que las participantes aprendan y se familiaricen con el funcionamiento y la información de la que se dispone en cada red social.

Pasamos a relatar a continuación la metodología para llevar a cabo cada uno de los «paseos virtuales» por las redes sociales:

#### Ficha 28.1. Paseando virtualmente por las Redes (I): Facebook

Se explica brevemente qué es Facebook y para qué sirve.

- 1) Creación de la cuenta de Facebook. En la Ficha 28.1 de la Guía de la Participante se detalla paso a paso las instrucciones que deben seguir para que cada participante abra una cuenta en Facebook.

La dinamizadora deberá guiar al grupo en cada uno de los pasos hasta que todas las participantes hayan podido configurar la cuenta.

- 2) Cuando tengan la cuenta de Facebook creada se propone a las participantes que agreguen los contactos de amigos y amigas y de familiares a su cuenta de Facebook para que puedan empezar a conectarse con su círculo más cercano. Posteriormente, y después de resolver las dudas que surjan, se les pide que agreguen a su compañera de la derecha a su lista de «amigos (as)», creando así vínculos entre las participantes del grupo.
- 3) En este tercer ejercicio se trata de configurar el perfil formativo y laboral de cada una para buscar qué personas o grupos comparten esos datos con la participante.
- 4) El último ejercicio de la Ficha 28.1 consiste en que las participantes al taller aprendan a entrar en su cuenta de Facebook y publiquen alguna información de interés.

### Ficha 28.2. Paseando virtualmente por las Redes (II): Twitter

Se explica brevemente qué es Twitter, para qué sirve y los términos y palabras que se utilizan (hashtag, tweet, retweet...)

- 1) Creación de la cuenta de Twitter. En la Ficha 29.2 de la Guía de la Participante se detalla paso a paso las instrucciones que deben seguir para que cada participante abra una cuenta en Twitter.

La dinamizadora deberá guiar al grupo en cada uno de los pasos hasta que todas las participantes hayan podido configurar la cuenta.

- 2) Cuando tengan la cuenta creada se propone a las participantes que vayan descubriendo, con la ayuda y las explicaciones de la dinamizadora, cada una de las secciones de Twitter:
  - a. Inicio.
  - b. @ Conecta.
  - c. # Descubre.
  - d. Cuenta
- 3) En último ejercicio se les pide a las participantes que pongan en práctica los conocimientos aprendidos de Twitter para que se vayan familiarizando con la aplicación (publicando un tweet, siguiendo información de interés, agregando seguidores, retweet etc.)

### Ficha 28.3. Paseando virtualmente por las Redes (III): LinkedIn

Se explica brevemente para qué sirve LinkedIn y qué tipo de red social es.

- 1) Creación de la cuenta de LinkedIn. En la Ficha 28.3 de la Guía de la Participante se detalla paso a paso las instrucciones que deben seguir para que cada participante abra una cuenta en LinkedIn.

La dinamizadora deberá guiar al grupo en cada uno de los pasos hasta que todas las participantes hayan podido configurar la cuenta.

- 2) Cuando tengan la cuenta creada se propone a las participantes que incorporen su perfil profesional, es decir, su currículum.

Este ejercicio es esencial para la búsqueda de empleo de las participantes y necesitarán el apoyo constante de la dinamizadora para su elaboración. También se les pide a las participantes que suban una foto a su perfil. Esta opción es lógicamente voluntaria y en caso de que se quiera incorporar la foto al perfil este proceso debe ser supervisado por la dinamizadora.

- 3) El último ejercicio propuesto de esta Ficha trata de que las participantes se familiaricen con la creación de redes virtuales a través de la búsqueda de contactos y el uso de los grupos de interés de LinkedIn. Se pide que añadan a sus contactos de su agenda del correo personal y además que añadan a su compañera de la derecha.

Por último se les pide que se unan a un Grupo que previamente la dinamizadora ha creado que se llamará «Mujeres tecnólogas» y que cuando se hayan unido a eses grupo observen cuantas personas forman el grupo, qué tipo de información pueden ver, etc.

### **Ficha 28.4. Buscando empleo por LinkedIn**

- 1) Este ejercicio se trabajará la búsqueda de empleo a través de las redes sociales, introduciendo a las participantes en el proceso de búsqueda por Internet. Para ello, se les explicará, en primer lugar, los diferentes elementos de la sección/pestaña llamada «empleos»:
  - a. Página de Empleos: es la página desde dónde buscar empleos. Cuenta con un buscador de empleos.
  - b. Empleos guardados: permite guardar empleos que hemos buscado previamente.
  - c. Búsquedas guardadas: permite guardar las búsquedas realizadas previamente.
  - d. Búsqueda avanzada. Permite buscar un empleo con mayor rigor introduciendo datos como palabras clave, ubicación, código postal, cargo laboral, empresa, funciones, experiencia, sectores, sueldo, etc.
- 2) Trabajo grupal. En grupos de 4-5 personas se les pedirá que, con la cuenta de alguna de ellas, tienen que buscar, a través del buscador avanzado, al menos, tres ofertas de empleo del sector que más les interesen y apuntar las siguientes características que encuentren de cada oferta de empleo: nombre de la empresa, perfil requerido y tareas.
- 3) Plenario: cada grupo cuenta a las demás las ofertas que han seleccionado y las características de cada una.

### **Elementos a tener en cuenta**

- Todos los ejercicios propuestos son esenciales para la búsqueda de empleo de las participantes y necesitarán el apoyo constante de la dinamizadora para su buen desarrollo y ejecución.
- Se deberá tener en cuenta los diferentes niveles de conocimiento informático del grupo y adaptar la metodología en función de este.

### **Material**

- Ficha 28.1. Paseando virtualmente por las Redes (I): Facebook; Ficha 28.2. Paseando virtualmente por las Redes (II): Twitter; Ficha 28.3. Paseando virtualmente por las Redes (III): LinkedIn y Ficha 28.4. Buscando empleo por LinkedIn de la Guía de la Participante.
- Aula informática con ordenadores conectados a Internet.
- Proyector.

### **Fuente de la actividad**

- Elaboración propia.

### 29 Nuevas formas de comunicación: los dispositivos y sus aplicaciones

#### Objetivo general

- Lograr que las mujeres aprovechan las nuevas aplicaciones para comunicarse con sus redes.
- Promover la motivación para la utilización de los dispositivos como herramienta de comunicación e intercambio.

#### Modalidad

- Grupal.

#### Participantes

- Mínimo de 6 y máximo de 30 personas.

#### Duración

- 120 minutos.

#### Desarrollo metodológico de la actividad

- 1) Se explica brevemente que es una app, para qué sirven las aplicaciones en los dispositivos, tipologías, usos etc.
- 2) A continuación, con la ayuda de la dinamizadora, cada una de las participantes, en caso de que no lo tengan, configurarán paso a paso la app que se utilizará en la actividad (proponemos trabajar con una app como whatsapp). En la Ficha 29.1 de la Guía de la Participante se detalla paso a paso las instrucciones que deben seguir para que cada participante descargue la aplicación y configure en su dispositivo (smartphone o teléfonos inteligentes).

La dinamizadora deberá guiar al grupo en cada uno de los pasos hasta que todas las participantes hayan terminado todos los pasos.

- 3) Cuando tengan toda la aplicación descargada en sus dispositivos la dinamizadora pedirá a las participantes que añadan a todas sus compañeras en un nuevo grupo (que la dinamizadora habrá creado previamente) y que escriban sus primeros mensajes.
- 4) El último ejercicio propuesto de esta Ficha trata de que las participantes debatan en plenario sobre los beneficios que tiene mantener la comunicación a través de app como whatsapp y por qué es importante tener y mantener redes de apoyo. Se puede lanzar al grupo las siguientes preguntas:

- ¿Cuántos grupos crearéis que usaréis de forma habitual?
- ¿Para qué vais a usar whatsapp principalmente?



- ¿Cuánto tiempo diario de media creéis que estaréis usando el whatsapp?
- ¿Qué beneficios tiene este tipo de aplicaciones para ti? ¿Por qué es importante para ti contactar con tus redes de apoyo?

### Elementos a tener en cuenta

- La dinamizadora debe insistir completa en los beneficios de usar aplicaciones como whatsapp para mantener la comunicación con las redes de apoyo y nuestros contactos para nuestra búsqueda de empleo.

### Material

- Ficha 29.1. Seguro que sabes whatsappear de la Guía de la Participante.
- Dispositivos móviles o tabletas para cada participante en donde sea posible descargar app.

Fuente:

- Elaboración propia.

## **MÓDULO 3**

### **ACCEDO: El panorama de la inserción**

Este módulo pretende ayudar a las participantes en la elaboración y planificación del proyecto profesional o de inserción mediante la comparación del perfil profesional con las exigencias del mercado de trabajo y las posibilidades de empleo en cada caso. Supone la culminación y la síntesis de todo el proceso sistematizando todo lo trabajado anteriormente realizado y también sirve para prever obstáculos y dificultades.

Este módulo se divide en las siguientes unidades didácticas:

- ▶ *Unidad Didáctica 10:* El proyecto ocupacional y su planificación.
- ▶ *Unidad Didáctica 11:* El proceso de búsqueda activa de empleo y selección.
- ▶ *Unidad Didáctica 12:* Desajuste entre nuestro perfil ocupacional y mercado de trabajo.
- ▶ *Unidad Didáctica 13:* La admisión: el encuentro con el puesto de trabajo.
- ▶ *Unidad Didáctica 14:* El autoempleo y el emprendimiento: crear tu propio empleo.

### Unidad Didáctica 10: El proyecto ocupacional y su planificación

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 es importante organizar y estructurar todas las pistas, referencias o hilos conductores que se desprendan de los ejercicios. Tendrán que comparar el perfil profesional con las exigencias del mercado de trabajo y las posibilidades de la zona.

#### Objetivos

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

#### Actividad

- Mi proyecto profesional.

### 30 Mi proyecto profesional

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 este ejercicio son los siguientes:

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

#### Modalidad

- Grupal.

### Participantes

- Mínimo de 6 y máximo de 30 personas.

### Duración

- 120 minutos.

### Desarrollo Metodológico de la actividad

#### Ficha 30.1. Mi proyecto

- 1) Trabajo individual sobre el proyecto a partir de las instrucciones que ofrece la Ficha 30.1 de la Guía de la Participante. 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.
- 2) En el segundo ejercicio se 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 solo 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.
- 3) Introducir una breve discusión sobre la decisión final.

#### Ficha 30.2. Mi cronograma

- 1) Se les pide a las participantes que de forma individual elaboren un calendario de actuaciones donde programen su proyecto de inserción laboral.
- 2) En un segundo ejercicio cada participante deberá relatar las dificultades que pueden tener para llevar a buen término su proyecto de inserción laboral.
- 3) Posteriormente se les pide que reflexionen sobre cómo pueden solucionar las dificultades que identifiquen y que redacten finalmente sus conclusiones con su proyecto de itinerario.

### Elementos a tener en cuenta

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 solo ha de ser realista sino también coherente con su proyecto vital.

### Material

- Ficha 30.1. Mi proyecto y Ficha 30.2. Mi cronograma de la Guía de la Participante.
- Pizarra o papelógrafo.
- Rotuladores.

### Fuente de la actividad

- Manual de Acción para la búsqueda de empleo de las mujeres (MABEM). Revisión y elaboración de contenidos por Dinamia, S. Coop. Mad. Instituto de la Mujer. 2009.

### Unidad Didáctica 11: El proceso de búsqueda activa de empleo y selección

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 y han planificado su objetivo profesional. Ahora es importante que piensen 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.

#### Objetivo

- Transformar las aspiraciones profesionales de las participantes en objetivos concretos.

#### Actividades

- Presentándome a la empresa.
- La entrevista.

### 31 Presentándome a la empresa

#### Objetivos

- Simular una presentación de interés ante una oferta de trabajo de una empresa.
- Dotar de herramientas y técnicas específicas para poder enfrentarse a cualquier proceso de auto-candidatura.

#### Modalidad

- Individual

#### Participantes

- Mínimo de 6 y máximo de 30 personas.

#### Duración

- 90 minutos.

#### Desarrollo metodológico de la actividad

Antes de iniciar la actividad propuesta en la Ficha 31.1. Email de presentación de la Guía de la Participante es necesario que la dinamizadora explique brevemente los siguientes aspectos a todo el grupo:

- La importancia de conocer bien una serie de herramientas y técnicas de auto-candidatura y de selección entre las que se encuentra, en primer instancia la carta de presentación.
- Explicar brevemente cómo escribir adecuadamente el mensaje de presentación, deteniéndose a describir cada uno de los tres apartados en los que se puede dividir el cuerpo del mensaje: oferta o convocatoria, resumen del currículum, el objetivo que se persigue (acceder a una entrevista, tomar parte del proceso etc.).
  - Para que sea más fácil la comprensión de estos apartados se incluye en la Ficha 31.1 de cada participante algunas frases hechas a modo de «receta» que les ayudará a la hora de confeccionar cualquier carta de presentación. Es conveniente leer la serie de alternativas para aclarar cualquier duda que pueda surgir.
- Después de aclarar las dudas las participantes podrán ya intentar redactar su mensaje de presentación a una convocatoria de empleo simulada y para ello deben enviarles el mensaje de presentación junto a su currículum adjunto a la dirección de correo que proporcione la dinamizadora.

### Material

- Ficha 31.1. Email de presentación de la Guía de la Participante.
- Pizarra o papelógrafo.
- Aula informática con ordenadores conectados a Internet.

### Fuente de la actividad

- Manual de Acción para la búsqueda de empleo de las mujeres (MABEM). Revisión y elaboración de contenidos por Dinamia, S. Coop. Mad. Instituto de la Mujer. 2009.

## 32 La entrevista

### Objetivo

- Simular y organizar una entrevista de trabajo según nuestras experiencias.
- Desarrollar más capacidad para gestionar el proceso de comunicación en situaciones sociolaborales.
- Comunicación consciente y su aplicación al entorno laboral.
- Conocer los elementos y tipos de comunicación.
- La escucha activa en la comunicación eficaz.

### Modalidad

- Grupal.

### Participantes

- Mínimo de 6 y máximo de 30 personas.

### Duración

- 120 minutos.

### Desarrollo metodológico de la actividad

- 1) Simular una entrevista de trabajo entre el grupo de mujeres.
  - a. Esta primera actividad requiere grabar en vídeo la puesta en escena de las participantes, para lo cual es necesario que previamente se consulte a todas ellas sobre la posibilidad de ser grabadas. Las entrevistas simuladas serán proyectadas al grupo con el objeto de enfrentarse al visionado que muestra una forma de hacer y comunicar (oral y corporal).
  - b. Elección de la entrevistada y de las entrevistadoras. Se recomienda que como máximo sean dos o tres entrevistadoras.

Se acuerda ofrecer un papel a cada una de las entrevistadoras. Este papel estará en función de la actitud a representar; facilitadora, fría, diplomática, atenta, muy atenta etc. La entrevistada no tiene un papel asignado, es ella misma. Los papeles serán definidos y explicados por las dinamizadoras, aunque mejorados por las participantes.
  - c. Realización de la simulación de entrevista ante el grupo –para lo que conviene crear un ambiente que refleje lo más fielmente posible la situación real: mesa de trabajo, sillas de oficina...—. Es igualmente recomendable que la entrevista transcurra de la forma más natural posible, interrumpiéndose únicamente cuando la dinamizadora considere que hay algún aspecto que conviene destacar para transmitir al grupo.
- 2) Visionado en plenario de las entrevistas. Este paso es muy importante porque permite dedicar el tiempo necesario a analizar los aspectos a reforzar, mejorar y evitar en la práctica de comunicación en la entrevista de trabajo. Y, por supuesto, a entender de forma práctica algunas competencias incluso elegidas por la participante.
- 3) Proyección de La Inactiva. A manera de cierre se muestra el Corto La Inactiva, con el objetivo de identificar las competencias de la protagonista del corto en el papel de entrevistada y relacionar las habilidades de comunicación que las participantes del taller han mostrado en las distintas entrevistas simuladas y visionadas anteriormente. Este paso puede realizarse también como una técnica autónoma.

### Elementos a tener en cuenta

- Seguramente, muchos de los aspectos expresados en el corto (lenguaje, motivación, creatividad, desesperación, habilidad, comunicación, etc.), serán rescatados por las par-



ticipantes, fundamentalmente por haber vivido alguna experiencia similar a la mostrada, siendo muy probable que se plantee la cuestión de la identidad como mujer, aspecto a abordar desde una perspectiva de género. Es conveniente recoger los comentarios de las participantes e intervenir únicamente cuando la discusión derive a asuntos que desbordan el objetivo.

- La última parte de la actividad permite construir un espacio en el que las mujeres pueden debatir y plantear opiniones variadas y llenas de experiencias. Lo que permite avanzar en la identificación de las realidades de las mujeres, de sus avances, de sus necesidades, de sus fortalezas complementarias, de sus recelos y estrategias ante el sistema de mercado de trabajo, que todavía hoy responde a un comportamiento eminentemente patriarcal.

### **Material**

- Ficha 32.1. El Visionado de la Guía de la Participante.

### **Material audiovisual para proyectar el corto La Inactiva<sup>8</sup>.**

- Ordenador.
- Cañón.
- Pantalla.
- Cámara.

### **Fuente de la actividad**

- Guía Aptiva-t Programa experimental para la adquisición y revalorización de las competencias transversales desde un enfoque de género. Dinamia S. Coop. Mad. (con el apoyo de la Asociación Trabe, Iniciativas para la Economía Social y Solidaria) financiado por el Servicio Público de Empleo Estatal a través de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. 2012.

---

<sup>8</sup> Audiovisual [“Inactiva”](#) (10 minutos). Silvestre, A. Santiago, B, Dinamia S. Coop. Mad. 2012.

## Unidad Didáctica 12: Desajuste entre el perfil ocupacional y el mercado de trabajo

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 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

- Mejorar el conocimiento de las participantes sobre la realidad del mercado laboral, sobre los sectores que generan empleo, los horarios de desempeño, los niveles salariales, los tipos de contrato.
- Explorar las expectativas sobre actividades, horarios y salario y contrastarlas con la realidad del mercado laboral.
- Evitar posibles situaciones de frustración ante posibles desajustes entre lo deseado y la realidad laboral encontrada.

### Actividades

- Mi trabajo ideal.
- Estrategias para aumentar la tolerancia a la frustración.

## 33 Mi trabajo ideal

### 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, los tipos de contrato.
- Explorar nuestras expectativas iniciales sobre actividades, horarios y salario y contrastarlas con la realidad del mercado laboral.

### Modalidad

- Grupal.

### Participantes

- Mínimo de 6 y máximo de 30 personas.

### Duración

- 60 minutos.

### Desarrollo metodológico de la actividad

#### Ficha 33.1. Mi trabajo ideal

- 1) Presentación de la actividad: la dinamizadora presentará la actividad y el objetivo que se pretende alcanzar.
- 2) Trabajo individual con la Ficha 33.1 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 medio tiempo. 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.

#### Ficha 33.2. Mis conclusiones: ¿qué trabajo puedo buscar?

- Elaboración de conclusiones. Cada participante recogerá en la Ficha 33.2 de la Guía de la Participante las conclusiones a las que ha llegado para sí misma y expondrán cada una al grupo sus conclusiones y reflexiones sobre el tema.

### Elementos a tener en cuenta

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.
- En el mercado, los empleos no se adaptan a las condiciones vitales. Deben ser las participantes quienes busquen 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 tienen por qué ser el definitivo. Si este 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.

Asimismo la dinamizadora tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

- 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. Esta es la decisión que hará realizable o no un proyecto a medio o largo plazo.

#### Material

- Ficha 33.1. Mi trabajo ideal y la Ficha 33.2. Mis conclusiones: ¿qué trabajo puedo buscar? de la Guía de la Participante.
- Panel en blanco o pared para pegar las tarjetas.
- Rotuladores.
- Tarjetas hechas con cartulina con las diferentes opciones.

#### Fuente de la actividad

- «Guía GIRA. Orientación y asesoramiento para la inserción laboral de mujeres». Elaborado por Dinamia S. Coop. Mad. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2011.

## 34 Estrategias para aumentar la tolerancia a la frustración

#### Objetivos

- La frustración de una persona en su trabajo puede deberse bien a un fracaso profesional concreto o bien a un desajuste entre las expectativas laborales y la realidad que percibe que la conduce a experiencias insatisfactorias, sentimientos no placenteros y consecuencias negativas de diversa índole, que si no es capaz de detectar y reconducir a tiempo es poco probable que pueda solucionar por sí misma. Por eso es imprescindible trabajar con las mujeres herramientas que les permitan, en caso necesario, evitar, o al menos, reducir situaciones de frustración ante posibles desajustes entre lo deseado y la realidad laboral encontrada.

#### Modalidad

- Grupal.

#### Participantes

- Mínimo de 6 y máximo de 30 personas.

### Duración

- 90 minutos.

### Desarrollo metodológico de la actividad

- 1) Presentación de la actividad: la dinamizadora presentará la actividad y el objetivo que se pretende alcanzar.
- 2) En el primer ejercicio consiste en presentar una simulación de una situación específica ante unas condiciones de empleo determinada. Tal y como se recoge en la Ficha 34.1 de la Guía de la Participante las participantes deben imaginarse que están en un nuevo trabajo. La dinamizadora proporcionará a cada una de ellas una tarjeta con las nuevas condiciones laborales que tendrán que afrontar todos los días (salario, horario, tareas asociadas etc.). Es importante que la dinamizadora escriba en cada tarjeta las condiciones lo más diferentes y contrarias posibles del ideal y de los deseos expresados por cada participante en el ejercicio anterior.
  - a. Se pide que lean detenidamente cada una de las condiciones y aspectos detallados en la tarjeta aclarando cualquier duda que pueda surgir.
  - b. Posteriormente se pide a cada participante que cuente al resto del grupo en qué aspectos no coincide su ideal de trabajo con el empleo que se detalla en la tarjeta.
- 3) El último ejercicio trata de que cada participante reflexione sobre cómo afrontaría los aspectos que menos le agrandan de la situación simulada pero pensando que la situación la está viviendo su vecina y ella debe darle consejos de qué hacer. Este ejercicio permite que las participantes aprendan a distanciarse del problema y por tanto de los sentimientos ante una situación contraria a sus deseos, incrementando su tolerancia hacia situaciones frustrantes.

### Elementos a tener en cuenta

La dinamizadora deberá insistir en varios aspectos:

- 1) La necesidad de reconocer que el mundo no gira en torno a lo que las personas deseamos, y que no siempre se consigue todo lo que se quiere. Además, es importante pensar en que las recompensas a largo plazo suelen ser mayores que a corto plazo, es decir, que a veces las personas nos conformamos con poco por querer tenerlo de forma inmediata, antes de esperar un tiempo y conseguir recompensas mayores.
- 2) Asimismo es importante explicar al grupo lo positivo de no dejarse llevar por las emociones (frustración, tristeza, cólera, enfado, rabia...) ya que permite reflexionar y analizar la situación, de modo que se pueda buscar alternativas para conseguir los objetivos de cada persona, lo que ayudará a tener mayor capacidad de recuperación emocional y obtener una mayor estabilidad.

#### Material

- Ficha 34.1. Aconsejando a mi vecina de la Guía de la Participante.
- Tarjetas hechas con cartulina con las diferentes condiciones de empleos simulados.

#### Fuente de la actividad

- Elaboración propia.

### Unidad Didáctica 13: La admisión. En el puesto de trabajo

En esta unidad didáctica nos centraremos en los diferentes momentos del proceso de inserción: la admisión y la firma del contrato, el mantenimiento y la promoción en el puesto de trabajo.

El primer momento se produce tras la superación del proceso de selección. En este momento del proceso todas las participantes deben contar con información respecto a los derechos y deberes como trabajadora, conocer las diferentes tipologías de contratos, la negociación del salario así como comprender los principales conceptos que se utilizan en la nómina.

Igual de importante es encontrar un empleo como mantenerse en el mismo. Por eso, y para evitar un abandono del puesto de trabajo, un despido o una no renovación, se proporcionará herramientas que permitan a las participantes valorar su propio desempeño laboral. Esta herramienta aporta información valiosa sobre nuestras competencias laborales y a la gestión del propio desempeño individual dentro de cualquier organización, permitiendo una mejora continua de nuestro desempeño e incrementando nuestras posibilidades de promoción.

#### Objetivos

- Informar sobre los derechos y deberes básicos de cualquier persona trabajadora.
- Dar a conocer a las participantes los principales conceptos que se utilizan en las nóminas.
- Realizar un seguimiento del proceso de inserción y de las posibilidades de mantenimiento en el puesto de trabajo.
- Facilitar una herramienta que permita las mujeres evaluar su propio desempeño laboral y valorar sus posibilidades de promoción.

#### Actividades

- Derechos laborales y ciudadanía.
- Entrevista de acompañamiento en el empleo.

## 35 Derechos laborales y ciudadanía

#### Objetivos

- Identificar los requisitos mínimos para la celebración de un contrato de trabajo.
- Conocer los derechos y deberes derivados del contrato tanto para la persona trabajadora como para la empresaria o empresario.
- Dotar de herramientas a las participantes para saber interpretar una nómina.

#### Modalidad

- Grupal.

### Participantes

- Mínimo de 6 y máximo de 30 personas.

### Duración

- 4 horas (es una dinámica que cuenta con 2 actividades diferentes. Cada una de ellas de 2 horas de duración).

### Desarrollo metodológico de la actividad

Los contenidos que se trabajan en el desarrollo de la dinámica son los siguientes:

- 1) Requisitos mínimos, derechos y deberes que se derivan de la firma de un contrato tanto para la trabajadora como para la empresa. Tipologías de contratos.
- 2) Los principales conceptos y apartados que se utilizan en las nóminas.

La dinámica se desarrolla mediante la ejecución de diferentes técnicas y actividades con sus correspondientes fichas y metodologías concretas, pero todas ellas persiguen que las participantes conozcan los aspectos fundamentales de cualquier relación laboral. Pasamos a relatar a continuación la metodología para llevar a cabo esta dinámica:

**Presentación de participantes y expectativas ante la actividad:** La dinamizadora deberá explicar los objetivos fundamentales de la sesión y los contenidos que se van a tratar.

### Ficha 35.1. La relación laboral. Los contratos

- 1) La dinamizadora formará grupos en parejas o grupo de tres, y sin información previa cada grupo confeccionará un listado con los derechos y obligaciones que piensan se derivan de la firma de un contrato, tanto para la empresa como para la persona trabajadora. Una participante de cada grupo irá anotando las distintas aportaciones de las compañeras.
- 2) A continuación, la relatora de cada grupo irá escribiendo en la pizarra su listado, cada subgrupo irá añadiendo lo que ellas han confeccionado si no ha sido recogido por las compañeras anteriores. Una vez recogidas todas las aportaciones sobre los derechos y obligaciones, la dinamizadora lo comparará con la relación real existente.
- 3) Conclusiones. Preguntas clave que se pueden realizar en la rueda de conclusiones:
  1. Una vez firmado el contrato de trabajo, ¿se cumple normalmente por ambas partes?
  2. ¿Qué deberes y derechos reales asisten tanto a la persona trabajadora como a empresaria o empresario?
  3. ¿Qué contratos son los más habituales en tu sector profesional?



### Elementos a tener en cuenta

Los conceptos que deberá desarrollar en detalle la dinamizadora serán:

- La definición de contrato de trabajo: Será necesario detenerse a explicar aspectos como que:
  - Un contrato de trabajo es un acuerdo que se toma entre la empresa y la persona trabajadora mediante el cual éste está obligado a prestar determinados servicios a cambio de una retribución económica.
  - Para poder contratar a una persona es necesario ser mayor de 18 años.
  - Las personas trabajadoras pueden firmar un contrato de trabajo a partir de 16 años, que es el inicio de la edad laboral.
- Los elementos esenciales del contrato:
  - Los contratos podrán celebrarse de palabra o por escrito, salvo en aquellos casos en los que la ley exige que se hagan por escrito (cuando la relación laboral es superior a cuatro semanas). No obstante, bastaría con que una de las dos partes exija contrato por escrito, para que así sea.
  - Los contratos deben de tener los siguientes elementos esenciales:
    - Datos de identificación de la persona o sociedad con plena facultad para contratar así como la del trabajador o trabajadora.
    - La cualificación profesional de la trabajadora y el puesto y tipo de actividad que va a desempeñar.
    - La cuantía de la retribución.
    - Fecha de comienzo.
    - Duración del contrato.
    - La jornada de trabajo.
    - Duración de las vacaciones.
    - Período de prueba, en el caso de existir.
    - Lugar de trabajo.
  - La categoría profesional es un elemento esencial del contrato de trabajo. En el convenio colectivo se establecerá la clasificación profesional de los trabajadores por categorías y grupos.
  - Tipología de contratos: tanto para profundizar en sus características la dinamizadora puede consultar las diferentes páginas oficiales de empleo.

*Nota: Se recomienda que las explicaciones se apoyen en esquemas y materiales que puedan proyectarse en el aula.*

### Ficha 35.2. ¿Cómo leer una nómina?

La dinamizadora irá explicando cada uno de los apartados y conceptos contenidos en cada apartado de una nómina, siendo recomendable proyectar un ejemplo de nómina cumplimentada e ir apoyando su explicación con ejemplos concretos.

#### Elementos a tener en cuenta

La dinamizadora deberá explicar al grupo los siguientes conceptos:

- El salario de las personas trabajadoras es la totalidad de las percepciones económicas en dinero o en especie por la prestación profesional de sus servicios por cuenta ajena.
  - Se retribuyen los períodos de trabajo efectivo y los descansos, que serán computables como trabajo. No forman parte del salario los gastos realizados como consecuencia de realizar la actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, y las indemnizaciones por traslado, despidos o suspensiones.
  - El salario base es el que se acuerda en el contrato y que se corresponde por convenio colectivo a una determinada categoría profesional y titulación.
  - Los complementos salariales pueden ser: antigüedad, pagas extraordinarias, pluses de distancia y transporte, complementos de puesto de trabajo, primas a la producción, y los que se recojan en los respectivos convenios.
  - Todas las personas trabajadoras tienen derecho a dos pagas extraordinarias, de acuerdo a la cantidad que se pacte y si trabaja todo el año; normalmente una es en Navidad y otra en verano, aunque se puede acordar en qué momento pagarlas y cómo distribuir esa cantidad en cada uno de los meses.
- El recibo u hoja salarial (nómina) es el recibo individual y justificativo del pago del salario. Debe ser un modelo oficial o aquel que se establezca por Convenio colectivo. El recibo debe ser firmado por la trabajadora, que se quedará con el original y la empresa con una copia. La nómina de la empresa es el listado o relación de todas las personas trabajadoras que pertenecen a la misma.
  - Con respecto al pago del salario hay una circunstancia fundamental y es en qué momento y en qué día te pagan, ya que el salario debe ser retribuido de forma periódica y regular.
  - El recibo salarial puede incluir hasta 59 conceptos que reflejan la situación laboral del trabajador y que se estructuran en los siguientes grupos:
    - a. Datos de identificación.
    - b. Las percepciones económicas sujetas a la cotización en el Régimen General de la Seguridad Social.
    - c. Las percepciones no salariales que están excluidas del Régimen General de la Seguridad Social.
    - d. Determinación de las bases de cotización al Régimen General de la Seguridad Social.

- e. Deducciones.
- f. Sellos y firma de la empresa y firma de la persona trabajadora.

Es interesante que la dinamizadora explique brevemente cada uno de los apartados para aprender a identificar correctamente su significado y poder averiguar en concepto de qué razones se realizan los pagos, los descuentos y las retenciones económicas.

- Es interesante aprovechar la actividad para explicar a las participantes qué es la brecha salarial entre hombres y mujeres, el por qué de la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos y en qué situación se encuentra actualmente la brecha salarial.

### **Ficha 35.3. Hagamos una nómina**

Se expone en la Ficha 35.3 de la Guía de la Participante un caso práctico para que las participantes con la ayuda de la dinamizadora puedan completar una nómina con la información que se les aporta.

### **Elementos a tener en cuenta**

- Para el buen desarrollo de esta actividad el grupo deberá previamente haber visto de forma detallada cada uno de los conceptos y apartados y será la dinamizadora de la sesión quién vaya indicando paso por paso los conceptos y cálculos necesarios para poder cumplimentar una nómina básica.

### **Material**

- Ficha 35.1. La relación laboral. Los contratos; Ficha 35.2. ¿Cómo leer una nómina?; Ficha 35.3. Hagamos una nómina de la Guía de la Participante.
- Papel y bolígrafo.
- Pizarra.

### **Fuente de la actividad**

- Elaboración propia a partir del Manual de Acción para la búsqueda de empleo de las mujeres (MABEM). Revisión y elaboración de contenidos por Dinamia, S. Coop. Mad. Instituto de la Mujer. 2009.

## **36 Proceso de acompañamiento en el empleo**

### **Objetivos**

- Formular las necesidades que la persona pudiera tener en su puesto de trabajo y que le crean dificultades para su afrontamiento.
- Informar sobre aspectos laborales que facilite a la persona una mayor comprensión del ámbito laboral.

- Señalar los recursos propios de la persona para que, por sí misma, tome decisiones y/o soluciones a situaciones que se producen en su puesto de trabajo.
- Generar actividades (acciones y recursos) para fomentar la integración de la persona en la cultura empresarial.

#### Modalidad

- Individual.

#### Participantes

- Mínimo y máximo de una persona.

#### Duración

- 90 minutos.

#### Desarrollo metodológico de la actividad

Esta actividad consiste en un proceso de seguimiento del proceso de inserción con cada una de las participantes. El objeto es evitar un abandono del puesto de trabajo, un despido o una no renovación. Para ello es necesario valorar y evaluar el proceso de inserción para detectar los logros alcanzados, la satisfacción con el trabajo y la evaluación de desempeño y de las posibilidades de promoción de cada participante.

#### Ficha 36.1. Valorando mi inserción

El objetivo de esta actividad individual es atender y dar soporte a las necesidades de la persona una vez se haya incorporado al puesto de trabajo.

Entendemos esta actividad de acompañamiento en el proceso de inserción como parte del desarrollo del itinerario. Entendemos que el proceso finaliza una vez la persona ha estabilizado su acceso al empleo o gestiona la búsqueda de oportunidades de forma autónoma. Partiendo de este punto fundamental, las características y funciones de esta actividad<sup>9</sup> dentro del proceso son las siguientes:

- Se trata de una actividad de carácter **preventivo**: la internacionalización de las reglas del ámbito laboral y la cultura de la empresa a la que ha accedido la persona crean, en ocasiones, conflictos a los que hay que intentar dar una solución.
- El carácter **estabilizador** que un puesto de trabajo debe aportar.
- Apoyo ante la elección laboral
- Asimismo también tienen carácter de apoyo ante la fragilidad. A través de este ejercicio la dinamizadora fomenta, con su figura, el fortalecimiento ante la adversidad y la frustración.

---

<sup>9</sup> Orientación sociolaboral basada en itinerarios. Una propuesta metodológica para la intervención con personas en riesgo de exclusión. Fundación Tomillo.

A continuación describimos el desarrollo de la actividad propuesta en la Ficha 37.1. Valorando mi inserción:

- 1) La dinamizadora trabajará de forma individual con cada participante en la autovaloración (escala del 1 al 4) de cada uno de los criterios expuestos en el primer ejercicio de la Ficha 37.1. Valorando mi inserción de la Guía de la Participante, siendo el valor 1= nunca, 2= regularmente, 3= casi siempre y el 4= siempre. Es importante ir reflexionado con la participante el por qué cree que debe calificar cada ítem con una puntuación u otra.
- 2) A continuación, con la participante se irá sumando la columna de la derecha (escala de valores) ubicando ese resultado obtenido en la siguiente escala/intervalo:
  - De 13 a 25 puntos: El trabajo que estoy realizando es totalmente insatisfactorio para mí.
  - De 26 a 35 puntos: El trabajo que estoy realizando no es del todo satisfactorio para mí.
  - De 36 a 52 puntos: El trabajo que estoy realizando es totalmente satisfactorio para mí.
- 3) Se reflexionará con cada participante el resultado valorando el grado de acuerdo o desacuerdo con el mismo, las posibilidades de cambiar o no situaciones no satisfactorias, así como evaluar conjuntamente el grado de seguridad en sus capacidades y el desarrollo de sus potencialidades en el desempleo del trabajo.

Este ejercicio ayudará a las participantes a demostrar a la empresa lo que saben hacer, sus puntos fuertes y cualidades incrementando sus posibilidades de promoción en el puesto de trabajo.

#### **Elementos a tener en cuenta**

- El acceso a un contrato, especialmente para aquellas mujeres que buscan su primer trabajo y para mujeres ausentes del mercado laboral desde hace muchos años no es fácil.
- En ese momento de adaptación se pueden dar situaciones que por falta de información y de experiencia se puede desconocer cómo solucionarlas.
- La consecución de un empleo no puede ser el punto final para un proceso. Mantener el puesto de trabajo es, si cabe, más difícil que acceder a él para algunas personas. El trabajo de orientación debe finalizar cuando la persona se encuentra adaptada al clima laboral de su empresa, a las exigencias en el desempeño y a integrarse en un entorno laboral, o sabe cómo y dónde buscar un empleo.

#### **Material**

- Ficha 36.1. Valorando mi inserción de la Guía de la Participante.

#### **Fuente de la actividad**

- Orientación sociolaboral basada en Itinerarios. Una propuesta metodológica para la intervención con personas en riesgo de exclusión. Fundación Tomillo. Capítulo de la Propuesta metodológica para la construcción de itinerarios.

### Unidad Didáctica 14: El autoempleo y el emprendimiento: crear tu propio empleo

El objetivo de esta unidad es doble: animar a considerar el autoempleo como una opción viable para entrar en el mercado laboral y ofrecer unas pautas básicas para determinar si la idea de negocio se puede convertir en un proyecto empresarial. Para ello la unidad didáctica recorre todos los pasos a dar desde la primera idea hasta la creación de la empresa

#### Objetivos

- Considerar el autoempleo como una opción viable para la inserción en el mercado de trabajo.
- Ofrecer unas pautas básicas para valorar la viabilidad de una idea de negocio.

#### Actividades

- Desterrando mitos: El autoempleo es posible
- Mi plan de viabilidad

### 37 Desterrando mitos: el autoempleo es posible

#### Objetivo

- Ofrecer unas pautas básicas para valorar la viabilidad de una idea de negocio.

#### Modalidad

- Grupal.

#### Participantes

- Mínimo 6 y máximo de 30 personas.

#### Duración

- 60 minutos.

#### Desarrollo metodológico de la actividad

- 1) En primer lugar se propone describir las ventajas e inconvenientes de iniciar una actividad por cuenta propia.
- 2) La segunda parte de la actividad consiste en la proyección de un breve reportaje sobre un grupo de mujeres emprendedoras dentro de la economía social de Madrid: DRIADAS.

Se trata de un proyecto de inserción sociolaboral de mujeres que apuesta por ofrecer servicios y productos alimentarios en conserva de calidad y respetuosos con el medio am-

biente y con las personas, mediante la producción y elaboración de conservas vegetales ecológicas y artesanales. Esta empresa ha supuesto (y supone) una nueva oportunidad laboral a mujeres que se encuentran en una situación de vulnerabilidad y exclusión social.

#### **Elementos a tener en cuenta**

Para la primera parte de la dinámica es imprescindible describir las ventajas y desventajas de crear tu propio empleo:

Como ventajas es interesante mencionar las siguientes:

- Trabajas para ti misma.
- Puedes establecer tus condiciones laborales con más libertad.
- Puedes organizar mejor tu propio tiempo.
- Te puede permitir mayor margen de creatividad.
- No solamente es un empleo, también es una inversión.
- Te permitirá nuevos aprendizajes en distintas áreas.

Y entre los inconvenientes o desventajas:

- Asumes muchos más riesgos que en un empleo por cuenta ajena.
- Inviertes tu propio dinero.
- Tienes que tomar decisiones constantemente.
- La responsabilidad de la gestión es mucho mayor, dado que siempre tendrás la tensión de responder ante la clientela.
- Pueden existir mayores dificultades para el trabajo en equipo.

#### **Material**

- Ficha 37.1. Proyecto DRIADAS: Mujeres emprendedoras de la Guía de la Participante.
- Página web Proyecto DRIADAS. <http://proyectodriadas.blogspot.com.es/>
- Enlace al Reportaje de TVE al grupo DRIADAS en junio de 2014 ¡el proyecto en marcha! <https://www.youtube.com/watch?v=2wzDj6OUoFo>

#### **Fuente de la actividad**

- Elaboración propia.

## **38 Mi plan de viabilidad**

#### **Objetivos**

- Saber qué es una idea de negocio y aprender a analizar la viabilidad de la misma.
- Conocer los conceptos básicos que permiten valorar la viabilidad de un proyecto o negocio.

### Modalidad

- Grupal.

### Participantes

- Mínimo 6 y máximo de 30 personas

### Duración

- 4 horas

### Desarrollo metodológico de la actividad

#### Ficha 38.1. Nuestra idea de negocio es....

- 1) La dinamizadora expone el objetivo de la actividad y explica brevemente qué es la idea de negocio, cómo podemos saber si esa idea puede llegar a convertirse en un proyecto empresarial o cómo podemos determinar que ese proyecto es viable, es decir, dotar de herramientas a las participantes para que puedan comprobar si un proyecto de autoempleo puede o no salir adelante.
- 2) Trabajo en grupo: se pide a las participantes que en grupo se pongan de acuerdo en una idea de negocio concreta. Cuando tengan la idea de negocio definida deberán rellenar entre todas el cuadro con los factores esenciales de análisis de previabilidad que se les propone en la Ficha 38.1. Nuestra idea de negocio es.... de la Guía de la Participante.
- 3) En plenario una relatora de cada grupo expone al resto de compañeras los aspectos que deben revisar en este análisis de previabilidad y entre todas deben hacer una valoración y reflexión de la previabilidad de cada una de las ideas de negocio surgidas en cada grupo.

#### Ficha 38.2. Mi plan de viabilidad

- 1) La segunda parte de la actividad consiste en comprobar si la idea de negocio identificada cuenta con suficientes garantías de permanecer en el tiempo y puede convertirse en un proyecto empresarial consolidado.

Para saber si una empresa es viable o no es necesario que la dinamizadora explique, apoyándose en ejemplos y en esquemas claros, los diferentes conceptos que permiten determinar si un proyecto puede continuar adelante o descartarlo:

- a. Viabilidad productiva o del trabajo.
  - b. Viabilidad comercial.
  - c. Viabilidad económico-financiera.
- 2) Se propone en la Ficha 38.2. de la Guía de la Participante que desarrollen en grupo el plan de viabilidad de la empresa (de la idea de negocio que han trabajado antes). Con la ayuda de la dinamizadora, deberán ir completando los cuadros de información que se



van solicitando en la ficha, de forma que progresivamente vayan tratando de evaluar la viabilidad de la empresa.

### Elementos a tener en cuenta

- La información que se ofrece en este ejercicio pretende sobre todo desmitificar la dificultad supuesta que tiene crear tu propia empresa y ofrece algunas claves para que las participantes puedan contrastar sus posibilidades en este terreno. Pero esta información no pretende ser exhaustiva, solo te ofrece algunas pistas.
- Hay que resaltar que este ejercicio está pensado para una primera toma de contacto a la hora de crear una empresa. Un Plan de Empresa debe contener muchos más elementos y ser mucho más exhaustivo por lo que si deciden finalmente seguir la vía del autoempleo, deben recurrir a algunos de los recursos que existen y solicitar asesoramiento especializado.

### Material

- Ficha 38.1. Nuestra idea de negocio es y Ficha 38.2. Mi plan de viabilidad de la Guía de la Participante.
- Proyector (para ir explicando los conceptos clave de la actividad de forma visual).

### Fuente de la actividad

- Elaboración propia a partir del Manual de Acción para la búsqueda de empleo de las mujeres (MABEM). Revisión y elaboración de contenidos por Dinamia, S. Coop. Mad. Instituto de la Mujer. 2009.

## **MÓDULO 4**

### **ME INVOLUCRO: nuestro papel en la sociedad**

Este último módulo está basado en una idea integral de la inserción laboral de las participantes las cuales no solo encuentran un trabajo remunerado sino que consiguen involucrarse activa y de forma participada en la sociedad. De esta forma, se alcanza el objetivo final del proceso: la autonomía personal y económica de las participantes.

En este módulo se trabaja la autoevaluación del proceso, la identificación de las redes y espacios de relación ganados así como los beneficios y obstáculos encontrados para la consecución de la autonomía personal y económica.

Este módulo se divide en las siguientes Unidades Didácticas:

- ▶ *Unidad Didáctica 15: ¿Qué hemos conseguido con este proceso?*
- ▶ *Unidad Didáctica 16: La red relacional.*
- ▶ *Unidad Didáctica 17: Autonomía personal y económica.*

### Unidad Didáctica 15: ¿Qué hemos conseguido con este proceso?

Esta unidad trata de realizar una evaluación del proceso de intervención para valorar la consecución de las metas y objetivos que se habían marcado previamente. Asimismo se valorarán los logros conseguidos respecto a romper con ideas y estereotipos preconcebidos anteriormente.

#### Objetivos

- Evaluar el proceso de mejora de la participación social y laboral de las participantes.
- Valorar el cambio personal producido a lo largo del itinerario.
- Reflexionar sobre el cambio de los prejuicios y estereotipos que se tenían al inicio del itinerario.

#### Actividad

- Analizando mis dificultades.

### 39 Analizando mis dificultades

#### 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 del itinerario de inserción laboral.
- Elaboración de alternativas o rectificación del proyecto.

#### Modalidad

- Grupal.

#### Participantes

- Mínimo 6 y máximo de 30 personas.

#### Duración

- 90 minutos.

#### Desarrollo metodológico de la actividad

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 39.1 de la Guía de la Participante.

2. Puesta en común y trabajo en gran grupo.
  - 2.1 La dinamizadora hará listar todos los obstáculos o problemas planteados reuniéndose 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 39.2. Superando los obstáculos se tratará de reflejar la estrategia para solucionar los problemas y si se mantiene el proyecto inicial o se modifica a la luz de lo trabajado.

### Elementos a tener en cuenta

- Durante la rueda de proyectos la dinamizadora no tiene que evaluar cada proyecto, pero sí tiene que 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.
- 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.
- 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.

### Material

- Ficha 39.1. Mis dificultades y la Ficha 39.2. Superando los obstáculos de la Guía de la Participante.
- Pizarra, rotuladores.

### Fuente de la actividad

- «Guía GIRA. Orientación y asesoramiento para la inserción laboral de mujeres». Elaborado por Dinamia S. Coop. Mad. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2011.

### Unidad Didáctica 16: La red relacional

Esta unidad tiene como objetivo trabajar con las participantes la importancia de la red social y familiar a la hora de involucrarse activa y de forma participada en la sociedad. Es importante relacionarse con el máximo número de personas posibles que puedan proporcionar informaciones diversas así como participar en actividades sociales y políticas.

#### Objetivos

- Identificar las redes y espacios de relación ganados a lo largo del proceso.
- Evaluar la red de relaciones, su tipología y lo que puede aportarnos cada una de ellas.

#### Actividades

- Mi red de relaciones.
- Mis redes de coetáneas.

### 40 Mi red de relaciones

#### Objetivos

- Identificar las redes y espacios de relación ganados a lo largo de la vida.
- 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.

#### Modalidad

- Grupal.

#### Participantes

- Mínimo de 6 y máximo de 30 personas.

#### Duración

- 90 minutos.

#### Desarrollo metodológico de la actividad

1. Trabajo individual: cada participante, usando la Ficha 40.1. Mis contactos de la Guía de la Participante, deberá enumerar las personas con las que se relaciona habitualmente tanto a diario como los fines de semana (familiares, amistades, personas conocidas,...) y debe indicar su situación laboral así como el tipo de conversaciones habituales que mantiene con cada una de ellas.
2. Una vez identificadas las personas, cada participante deberá responder a las preguntas que se le solicita en el segundo ejercicio.

3. 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.
4. Se pide que identifiquen 5 personas más, no citadas anteriormente, a las que no ven asiduamente pero a las que podrían recurrir para obtener información, enviar un currículum vitae.
5. Por último, cada participante resumirá una lista lo más amplia posible de personas a las que puedes llegar a través de otras personas y de redes sociales (tales como Facebook, LinkedIn, Twitter...).

#### Elementos a tener en cuenta

- 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 solo a la familia, sino a aquellas otras personas que sean conocidas y que pueden avisarlas cuando conozcan la existencia de un empleo vacante.
- 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.

#### Material

- Ficha 40.1. Mis contactos de la Guía de la Participante.
- Pizarra, rotuladores.

#### Fuente de la actividad

- «Guía GIRA. Orientación y asesoramiento para la inserción laboral de mujeres». Elaborado por Dinamia S. Coop. Mad. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2011.

## 41 Mis redes de coetáneas

#### Objetivos

- Identificar las redes y espacios de relación ganados a lo largo de la vida.
- 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.

#### **Modalidad**

- Grupal.

#### **Participantes**

- Mínimo de 6 y máximo de 30 personas.

#### **Duración**

- 90 minutos.

#### **Desarrollo metodológico de la actividad**

- 1) Presentación: La dinamizadora anuncia el objetivo del ejercicio. La sala de clase debe estar completamente despejada. Todas las mujeres se disponen en círculo.
- 2) Se usa un ovillo de cuerda o cordel que sea fácil de manejar. La dinamizadora comienza el ejercicio tomando un cabo del cordel y pasando el ovillo a otra mujer que esté en el círculo. Al hacerlo, la mujer dirá una palabra que refleje su estado de ánimo y/o su necesidad más urgente en el momento actual. El ejercicio continúa igual sucesivamente hasta conformar una tela de araña.
- 3) Luego el ejercicio continúa deshaciendo la tela de araña: desde la última mujer, tratará de devolver el ovillo a la anterior, esta vez indicando quién del grupo comparte contigo la misma necesidad y/o estado de ánimo. Es posible que el ovillo se enrede bastante, pero no debe impedir la continuidad del ejercicio, hasta que todas las participantes hayan expresado sus necesidades y encontrado aquellas compañeras con deseos/necesidades compartidas.
- 4) Debate en plenario.

#### **Elementos a tener en cuenta**

La dinamizadora se encargará de centrar las reflexiones sobre:

- ¿Es importante contar con el apoyo de otras personas para resolver situaciones?  
¿Por qué?
- ¿Ha conocido a nuevas personas aquí? ¿Qué le han aportado? ¿Qué les aporta ella?
- ¿Existen grupos de amigas permanentes que nos ayudan a organizar mejor la vida?  
¿Cómo lo hacen?
- ¿Ha cambiado mucho la red de amigas desde el inicio de la vida aquí hasta ahora?  
¿Por qué?

Otros elementos a tener en cuenta

Ventajas del uso de la técnica «La tela de araña»:

- Carácter lúdico y dinámico.
- Es una dinámica muy fácil de entender y muy visual, pues se construye a mitad de ejercicio una auténtica red.

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.
- Tratar de poner en positivo las necesidades de cada una y destacar los elementos motores que permiten o contribuyen a los cambios.
- Recalcar la importancia de compartir con otras mujeres coetáneas los deseos y necesidades que en muchos casos serán similares.
- Hay que insistir en la importancia de contar con apoyos personales y sociales para mejorar la calidad de vida de las personas.

#### Material

- Ficha 41.1. La tela de araña de la Guía de la Participante.
- Un ovillo grande y fácil de manejar.

#### Fuente de la actividad

- Material de uso común en Educación Popular.



### Unidad Didáctica 17: Autonomía personal y económica

Se determinarán las ventajas y los obstáculos encontrados a lo largo del proceso de consecución de una autonomía personal y económica. Asimismo se darán pautas para el mantenimiento de la misma.

#### Objetivos

- Evaluar el proceso de itinerario propuesto en la presente Guía ya que toda intervención requiere una evaluación
- Medir si se han producido o no mejoras en el nivel de empleabilidad de la mujer como consecuencia de su participación en las diferentes módulos propuestos así como si finalmente podemos hablar de que la mujer participante ha conseguido una autonomía, no solo económica, sino también personal.

#### Actividades

- Explorando nuestros cambios.
- Rompiendo estereotipos: la sostenibilidad de la madurez como figura de la mentora.
- Lo que perseguimos: empoderamiento y equidad.

## 42 Explorando nuestros cambios

#### Objetivos

- Comparar la situación en la que llegaron antes de iniciar el itinerario propuesto en la presente Guía con el fin de conocer en qué aspectos y en qué medida cambia la vida de las personas tras participar en programas dirigidos a mejorar la participación social y laboral de mujeres en situación de vulnerabilidad.
- Que la mujer participante pueda reflexionar acerca de la realidad de su situación y establecer estrategias para paliar las deficiencias que se diagnostiquen.

#### Modalidad

- Individual.

#### Participantes

- Mínimo y máximo de una persona.

#### Duración

- 120 minutos.

### Desarrollo metodológico de la actividad

Esta actividad consiste en la propia autoevaluación de los cambios acontecidos en cada una de las participantes desde el inicio del proceso hasta el final del itinerario. Para ello, debemos partir del diagnóstico inicial y comprobar si se han producido cambios positivos en los siguientes aspectos que conforman el perfil de empleabilidad de la persona:

- Aspectos personales: hábitos laborales, habilidades sociales, imagen, autoestima, salud física y psicológica, urgencia en la demanda de empleo, disponibilidad, responsabilidades familiares compartidas o asumidas en solitario, creencias, opiniones, auto-conocimiento, percepción del mundo laboral, grado de autonomía.
  - Redes y entorno: redes sociales, accesibilidad a los distintos recursos, participación en otros programas de intervención, estereotipos y prejuicios recibidos desde su propio entorno.
  - Aspectos profesionales: información sobre el mercado laboral, objetivos profesionales, experiencia laboral, formación académica, cualificación profesional, conocimiento de técnicas de búsqueda de empleo, acceso y manejo de herramientas informáticas.
  - Aspectos actitudinales: motivación, asertividad, dependencia, adaptabilidad, autoconfianza, resistencia a la frustración, autocontrol.
- 1) Para ello se ha elaborado un cuestionario de autoevaluación que pretende medir el cambio de las participantes en las siguientes dimensiones:
- a. Dimensión personal: valores, percepciones, actitudes y comportamientos que emanan de cada una.
  - b. Dimensión material: acceso a bienes básicos, y por tanto a la satisfacción de las necesidades elementales (alimento, ropa y vivienda), tanto las propias como las de las personas al cargo (menores, personas con discapacidad, mayores...) y disponibilidad de ingresos o recursos propios para sufragar por sí mismas dichas necesidades.
  - c. Dimensión de la salud: bienestar físico y psicológico; valor otorgado por las participantes a su propia salud; grado de responsabilidad asumida tanto en su gestión, como en el seguimiento de los consejos médicos. Así mismo, se incluye en esta dimensión la ausencia o presencia de hábitos nocivos que perjudiquen el bienestar físico.
  - d. Dimensión convivencial y familiar: situación, dinámicas y relaciones que se dan en su contexto cotidiano y más próximo. Por una parte, en la unidad convivencial; en el hogar entendido en sentido amplio como el espacio en el que se reside y donde se convive a diario. Por otra, en las relaciones con la familia, con la que no siempre se comparte residencia.

- e. Dimensión relacional: abarca las relaciones sociales y vínculos personales de las mujeres, fuera del núcleo familiar.
- f. Dimensión ocupacional: engloba la existencia de una ocupación habitual, en la medida de lo posible, acorde a sus intereses, expectativas y necesidades. Así mismo, incluye la posición ante el empleo, y la calidad del puesto de trabajo, en el caso de las mujeres cuyo objetivo a corto o largo plazo sea un trabajo remunerado.
- g. Dimensión de ocio y tiempo libre: disponibilidad de tiempo libre, aprovechamiento e idoneidad de las actividades de ocio realizadas.
- h. Dimensión comunitaria: acceso a los derechos, a los recursos a disposición de la ciudadanía y a su participación en el espacio público. En definitiva, a la disposición de las condiciones necesarias para ser una ciudadana más en el espacio público anónimo.

Se pide a las participantes que, de forma individual, valoren el cambio en sus vidas de las diferentes dimensiones siendo 1 nada o muy poco de acuerdo y 5 muy de acuerdo.

- 2) En la segunda parte del ejercicio se trata de valorar los resultados de las puntuaciones obtenidas para reflexionar sobre los motivos por los que una dimensión tiene más o menos puntuación y qué estrategias se pueden adoptar para cambiar esa situación.

### Elementos a tener en cuenta

- Es recomendable que en este ejercicio la dinamizadora ayude a la participante a valorar adecuadamente cada una de las dimensiones así como que apoye su adecuación o no de las estrategias a adoptar.

### Material

- Ficha 42.1. Pensando en nuestros cambios de la Guía de la Participante.
- Pizarra, rotuladores.

### Fuente de la actividad

- Elaboración propia a partir de la propuesta elaborada por la Fundación Luis Vives «Metodología para la Medición del Impacto Cualitativo de los Programas de Inclusión Social». 2011.

## **43 Rompiendo estereotipos: la sostenibilidad de la madurez como figura de la mentora**

### Objetivos

- Visibilizar el valor de las mujeres mayores de 45 años en su diversidad y heterogeneidad.
- Reflexionar sobre el modo de envejecer de forma satisfactoria.

- Valorar mecanismos de transmitir los conocimientos adquiridos a lo largo de la vida de las mujeres mayores de 45 años y otras más jóvenes.

### Modalidad

- Grupal.

### Participantes

- Mínimo indefinido, máximo 20 (puesta en común).

### Duración

- 20-30 minutos.

### Desarrollo metodológico de la actividad

1. Se realizará la lectura conjunta del texto –se podría acompañar de música de fondo para favorecer la reflexión– y se pasará a analizar las impresiones, emociones y reflexiones que ha suscitado su lectura.
2. Ideas para la reflexión:
  - ¿Qué les ha parecido el texto?, ¿Qué pensamientos ha inspirado? ¿Tiene alguna conexión con algo personal?
  - ¿Consideran que la experiencia y el saber de las mujeres se tienen en cuenta social, cultural, política y académicamente?
  - Respecto a las relaciones entre mujeres jóvenes y las mujeres mayores de 45 años ¿Existen cauces para «pasar el testigo» y transmitir la experiencia de unas a otras? ¿Cuáles creen que podrían ser?

### Elementos a tener en cuenta

- La edad, al igual que otras características y variables, no puede ser motivo de expulsión del ejercicio de una ciudadanía plena y de su inserción sociolaboral. Las mujeres mayores de 45 años no deberían superar una doble barrera, por género y además por edad. Muy al contrario, la edad debe ser la oportunidad para las mujeres mayores actuales de conquistar los espacios que les han sido hasta ahora inaccesibles.

### Material

- Ficha 43.1. La mentora de la Guía de la Participante.

### Fuente de la actividad

- Elaboración propia.

### 44 Lo que perseguimos: empoderamiento y equidad

#### Objetivos

- Valorar si la mujer participante ha conseguido una autonomía, no solo económica, sino también personal.
- Evaluar el proceso de empoderamiento de las participantes.

#### Modalidad

- Grupal.

#### Participantes

- Mínimo de 6 y máximo de 30 personas.

#### Duración

- 60 minutos.

#### Desarrollo metodológico de la actividad

1) Se divide el aula en 6 grupos (formado como máximo por 5 personas) y a cada uno de los grupos se reparte una tarjeta con una «dimensión» concreta escrita. Cada una de las dimensiones coincide con las variables que conforman el proceso de empoderamiento y podemos resumirlas en las siguientes:

- 1) Capacidad de ganarse la vida de manera autónoma.
- 2) Capacidad para participar en la esfera pública.
- 3) Capacidad en la gestión y toma de decisiones emocionales.
- 4) Capacidad para la gestión (y reparto) de los recursos en el hogar.
- 5) Participación en grupos no familiares y uso de grupos de solidaridad como recursos de información y apoyo.
- 6) Movilidad y visibilidad en la comunidad (participación comunitaria).

La dinamizadora explica brevemente a cada grupo la dimensión que tiene en la tarjeta que les ha repartido para posteriormente explicarles cómo deben cumplimentar la matriz DAFO y los contenidos que deben desarrollar (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas):

- Análisis externo
  - ¿Cuáles son las oportunidades que ofrece el entorno y cómo se pueden aprovechar?
  - Las oportunidades hacen referencia a factores externos atractivos y positivos para el objetivo que nos ocupa, el empoderamiento.

- ¿Qué tipo de amenazas hay en el entorno y cómo se pueden evitar o eliminar?
    - Las amenazas hacen referencia a factores externos, más allá de nuestro control, y que pueden poner en riesgo la consecución de los objetivos propuestos.
  - Análisis interno
    - ¿Cuáles son las fortalezas del proceso y cómo se pueden potenciar?
      - Las fortalezas hacen referencia a atributos propios del proceso de marcado signo positivo.
    - ¿Cuáles son las debilidades y cómo se pueden limitar o eliminar?
      - Las debilidades hacen referencia a rasgos que aunque están bajo el control del centro limitan su capacidad para alcanzar los objetivos deseados.
- 2) En plenario. Una relatora de cada grupo expone al resto lo que cada uno de los grupos ha cumplimentado en su matriz/cuadro y se abre el debate al resto.

#### Elementos a tener en cuenta

- Empoderamiento: Se entiende por empoderamiento el proceso por el cual la gente sin poder llega a ser consciente de su propia situación y se organiza colectivamente para lograr mayor acceso a los servicios públicos o a los beneficios del desarrollo. Es una estrategia que propicia que las personas tomen el control de sus vidas: establezcan sus propias agendas, desarrollen habilidades, aumenten su confianza en sí mismas y resuelvan sus problemas.
- Desde mediados de los años ochenta, las organizaciones de mujeres del Sur utilizan este concepto para expresar que el desarrollo debe propiciar condiciones para que las mujeres aumenten sus capacidades y su protagonismo como grupo social, asumiendo que el empoderamiento de las mujeres requiere cambios radicales en los procesos y estructuras que reproducen su posición subordinada a los hombres.
- Evaluar el empoderamiento es un asunto complejo, sobre todo si tenemos en cuenta que «empoderarse» es algo que uno o una misma realiza (a partir del reconocimiento de sus propias necesidades y deseos, frente a los intereses y necesidades de otros) y no un «bien» que el Estado, las agencias de desarrollo, las organizaciones sociales o el proyecto le «entregan».

#### Material

- Ficha 44.1. DAFO empoderándome de la Guía de la Participante.
- Papelógrafo.
- Rotuladores de colores.

#### Fuente de la actividad

- Elaboración propia.



MINISTERIO  
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD

SECRETARÍA  
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD  
  
INSTITUTO DE LA MUJER  
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



UNIÓN EUROPEA  
FONDO SOCIAL EUROPEO  
*El FSE invierte en tu futuro*