

GUÍA: CONOCER EL PUNTO DE PARTIDA DE LAS PARTICIPANTES

La etapa de justificación de un proyecto se corresponde, en el PO, con el punto de partida de las participantes (también se le puede denominar *evaluación inicial o diagnóstica*).

Tal como se especifica en las bases, el Programa Proimujer plantea el abordaje de la **empleabilidad desde la concepción de itinerario o trayecto**; este abordaje requiere conocer, por lo tanto, el punto de partida, el camino recorrido y el punto de llegada de las participantes.



FOTO: GENTILEZA FCI

Foto: gentileza de la ECA
**Fundación de Cultura
Informática (FCI)**

Grupo de participantes de la ECA en el marco del Programa Proimujer elaborando gráficamente su itinerario y su punto de partida en el Proyecto Ocupacional (PO). Montevideo, diciembre 2003

El Programa Proimujer aporta dos herramientas básicas para realizar este diagnóstico inicial: una ficha de autodiagnóstico que completa en forma individual cada participante; una ficha que completa el equipo docente.

Ambos instrumentos se aplican durante las tres primeras semanas de inicio de la capacitación.

En esta Guía nos vamos a concentrar en el autodiagnóstico inicial, completado por las participantes.

CONTENIDOS DE LA GUÍA

- 1 Conocer los puntos de partida: La evaluación inicial o diagnóstica
- 2 Aplicaciones prácticas en la capacitación a partir de las fichas de autodiagnóstico

CONOCER LOS PUNTOS DE PARTIDA: *La evaluación inicial o diagnóstica*

¿Para qué sirve la evaluación inicial o diagnóstica?

La evaluación inicial se realiza al comienzo de la acción formativa para conocer el punto de partida de las participantes.

La perspectiva de género en la evaluación diagnóstica implica recuperar las percepciones y opiniones, así como valorar los aprendizajes formales e informales que las participantes han adquirido, incorporado y desarrollado en los diferentes ámbitos de su vida cotidiana.



“Es común que el equipaje que trae la persona no siempre se valore, especialmente en el caso de las mujeres, las cuales muchas no tienen experiencias laborales remuneradas; sin embargo, el enfoque de competencias da la posibilidad de que los aprendizajes realizados en cualquier espacio, son válidos para efectos de su desempeño laboral” (*Programa FORMUJER*).

La evaluación diagnóstica apunta así a hacer visibles los “equipajes” que traen las participantes, para poder comparar al final del proceso formativo cómo y en qué medida se han transformado.

Beneficios de conocer el punto de partida:

Desde el punto de vista de las participantes

- ✓ Profundizar en el conocimiento de:
 - sus características personales,
 - las competencias y los aprendizajes formales e informales que constituyen el “equipaje de entrada” a la formación, y que han desarrollado en diferentes ámbitos de su vida cotidiana
 - sus preconcepciones y estereotipos vinculados al género, y su incidencia para el mejoramiento de su empleabilidad
- ✓ Contar con elementos visibles que le permitan comparar, sus avances durante la capacitación y al finalizar su participación en el Programa.

Desde el punto de vista de la ECA

- ✓ “Sistematizar los datos necesarios sobre el grupo a efectos de personalizar el proceso de enseñanza-aprendizaje, fomentando la interacción en el espacio formativo
- ✓ Comparar el nivel de entrada de las participantes y el nivel de salida que se espera al finalizar las acciones formativas
- ✓ Adecuar la planificación curricular a las necesidades, expectativas y demandas de las participantes, considerando las modificaciones relevantes en cuanto a contenidos, metodología, material didáctico” (1)

(1) Herraiz, M. L. Formación de Formadores: manual didáctico. Montevideo: Cinterfo/OITr, 1994.

¿Quiénes completan la información para conocer el punto de partida de las participantes?

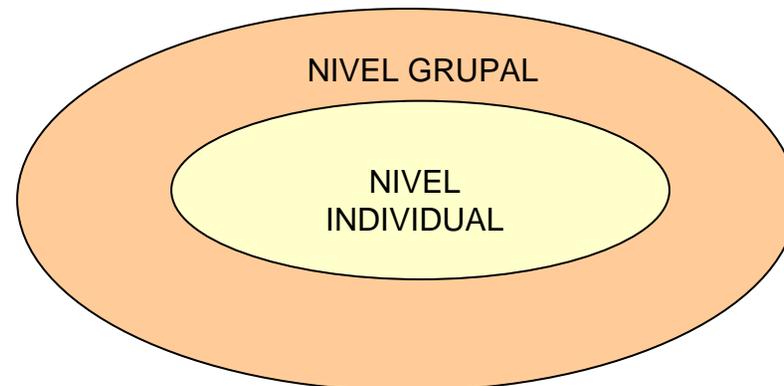
En el caso del Programa Proimujer, las herramientas que se utilizan son:

- Fichas de autodiagnóstico, completadas en forma individual por cada participante
- Fichas completadas por el equipo docente, a partir de un consenso sobre las características del grupo de participantes en el inicio de la capacitación

Estas fichas constituyen instrumentos que brindan información básica; cada ECA podrá complementar esta información con sus propias herramientas,

¿Cómo se utiliza la información sobre estas fichas del punto de partida?

En una primera instancia, cada ECA podrá utilizar y aplicar la información sobre las participantes en dos niveles simultáneos: individual y grupal. Por lo tanto, será importante considerar y procesar los datos en estos dos niveles.



APLICACIONES PRACTICAS EN LA CAPACITACIÓN A PARTIR DE LAS FICHAS DE AUTODIAGNÓSTICO

El Programa FORMUJER sostiene al menos tres hipótesis destacadas sobre los impactos del proyecto ocupacional como eje articulador de la capacitación:

- “ Favorece la remoción de los obstáculos existentes en el orden familiar para el desarrollo del proyecto laboral/formativo de las participantes
- Impacta en el posicionamiento de género, ciudadanía y empleabilidad frente al mundo del trabajo
- Promueve la construcción de un proyecto laboral viable” (1)

Sobre la base de estas tres hipótesis, se proponen algunas preguntas y propuestas para ir trabajando a lo largo de la capacitación, a partir de los resultados de las fichas de autodiagnóstico.

Al finalizar el curso, será posible evaluar de esta forma si las tres hipótesis se cumplieron, hasta qué punto hubo un avance en las áreas básicas a las que apuntan los programas FORMUJER y Proimujer, y qué mejoras es necesario incorporar para lograr las metas que se proponen estos programas en el trabajo con las participantes.

Por lo tanto, es importante aclarar que las fichas de autodiagnóstico no se incorporan como un trámite, o por una cuestión de “completar formularios”, sino que pretenden constituirse en un instrumento práctico que permita una intervención más pertinente y más eficaz de acuerdo a las características de las participantes.



FOTO: GENTILEZA FCI



Foto: gentileza de la ECA **Fundación de Cultura Informática (FCI)**

Una de las participantes de la ECA en el marco del Programa Proimujer marcando gráficamente su punto de partida para la construcción del Proyecto Ocupacional (PFLP). Montevideo, diciembre 2003

(1) Documento de análisis de los grupos focales. Programa FORMUJER Argentina. Octubre de 2003.

EJEMPLO:

¿Cómo trabajar a partir de las respuestas de la sección TRAYECTORIA LABORAL de las fichas de autodiagnóstico?

A continuación se presentan, a modo de sugerencia, algunas ideas para trabajar a partir de las respuestas de las participantes en la sección TRAYECTORIA LABORAL de las fichas de autodiagnóstico.

Cada ECA podrá incorporar, cambiar o mejorar la propuesta que aquí se presenta, de acuerdo a las características del grupo de participantes, del perfil ocupacional al cual se apunta y a los objetivos de la capacitación.

Participantes que trabajan actualmente



En esta categoría se incluyen las participantes que contestaron “SI” en la pregunta “¿Está trabajando actualmente?”

De las participantes que trabajan actualmente,

¿Hay alguna modalidad de trabajo mayoritaria en el grupo?
¿cuál es?

¿Hay algún tipo de actividad mayoritaria en el grupo? ¿cuál es?

Por ejemplo: si la modalidad de trabajo que predomina en el grupo es la opción TRABAJO POR MI CUENTA, se puede indagar si hay actividades que se repiten. Una actividad frecuente por ejemplo podría ser vender en la feria (“hacer feria”). Contar con este tipo de información sobre las participantes puede facilitar la transferencia de contenidos a actividades de la vida cotidiana de las participantes. De acuerdo a las tendencias, será importante incorporar durante la capacitación ejemplos concretos relacionados con las modalidades de trabajo y con las actividades que realizan las participantes.



Siguiendo con el ejemplo de un grupo de participantes donde hay varias que “hacen feria”:

❑ Al tratar el tema *negociación* (como una de las *competencias transversales*), se pueden aplicar los contenidos teóricos recuperando la propia experiencia de las participantes:

✓ ¿Con quiénes es necesario negociar en la feria (clientes, proveedores, etc)? ¿Cuáles son los criterios que asume cada participante para negociar?

✓ Cuando se trata el tema negociación en el curso: ¿qué cambios se pueden proponer las participantes para mejorar sus estrategias habituales para negociar en la feria? Se pueden fijar como práctica aplicar estos nuevos conocimientos o habilidades, y evaluar luego en la capacitación qué dificultades surgieron, cómo pueden superarlas.

A partir de esta articulación entre teoría y práctica, ¿qué herramientas pueden incorporar las participantes para aplicar en posibles situaciones laborales futuras?

❑ Al abordar la *informática*:

✓ ¿Cómo podrían las participantes elaborar sus propios carteles para promocionar sus productos en la feria? ¿qué programa utilizarían? Se puede pedir como ejercicio que elaboren un cartel en procesador de texto para promocionar sus productos en la feria.

✓ ¿Cómo pueden mejorar la presentación de sus presupuestos cuando presentan precios a las personas clientes? ¿Cómo se articula esta presentación con los cálculos aprendidos durante la capacitación?

✓ ¿Cómo corroborar a través de la propia computadora que los carteles o los presupuestos que se presentan no tienen errores de ortografía?

✓ Articulando el corrector ortográfico de la computadora con el tema de lectoescritura: ¿qué reglas no se siguieron correctamente para que el corrector marque un error en la pantalla? ¿Qué reglas es preciso aprender en la capacitación para corregir esas faltas de ortografía para mejorar la atención a las personas clientes?

Participantes que nunca han trabajado y buscan trabajo por primera vez



En esta categoría se incluyen las participantes que contestaron NO en las preguntas:

“¿Está trabajando actualmente?”

“¿Alguna vez trabajó?”

En esos casos: ¿qué apreciaciones podemos hacer de las edades, del estado civil, de las responsabilidades familiares?

Es decir que podemos comenzar a indagar durante la capacitación algunas causas de por qué estas participantes no han trabajado.

¿Estas causas tienen alguna relación con estereotipos de género? Por ejemplo: la mujer tiene que dedicarse al cuidado de los hijos o de personas mayores, o consideran que la responsabilidad económica recae sobre el hombre, etc.)?

Uno de los objetivos del autodiagnóstico es comenzar a “aterrizar” los conceptos relacionados al género, ya que en muchas ocasiones la perspectiva de género aparece como una categoría abstracta, que “en los papeles” aparece transversalizada en el programa del curso pero que, en la práctica, se traduce muchas veces en contenidos teóricos o en módulos separados del resto de la capacitación, como un “tema aparte” que “es necesario incorporar porque Proimujer lo pide”.

Sin embargo, a partir de estas preguntas, se puede indagar, por ejemplo, si hay incoherencias entre la teoría y la práctica de género. Es decir: en algunas ocasiones, las participantes consideran teóricamente que la responsabilidad en las tareas del hogar debe ser compartida por hombres y mujeres; sin embargo, cuando en la misma ficha de autodiagnóstico se les pregunta quién se encarga de las tareas domésticas, hay muchas respuestas que demuestran que es la mujer quien asume la mayor responsabilidad.

¿Esta incongruencia entre lo que se piensa y lo que se hace, incluye a la hora de buscar trabajo? ¿las participantes pueden negociar con su familiar estrategias eficaces para que se cumplan las tareas del hogar mientras ella comienza a estudiar o a trabajar?

Participantes que han trabajado alguna vez pero que actualmente están desocupadas



En esta categoría se incluyen las participantes que contestaron:

NO a la pregunta “¿Está trabajando actualmente?”

SI a la pregunta “¿Alguna vez trabajó?”

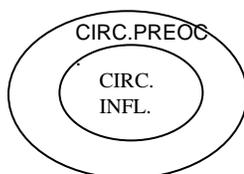
? Frente a la pregunta: ¿Por qué cree usted que no tiene trabajo?

¿Cuáles son las principales causas que las participantes perciben de su desocupación actual?

Entre las causas que establecen: ¿asumen su responsabilidad personal en cuanto a desempleo? ¿o sólo atribuyen su falta de trabajo a “otras causas”?

Si se indagan esas otras causas, ¿tienen que ver con “la crisis económica del país” o la “falta general de trabajo”?

Es importante distinguir entre las causas que identifican las participantes, identificando los dos tipos de factores que están presentes. Utilizando como referencia el planteo de Covey (1), estos dos tipos de factores se pueden dividir en:



- ✓ un círculo de influencia (aquellos factores que están al alcance de cada persona, como por ejemplo aprender a buscar trabajo, delegar el cuidado de los niños para dedicar más horas al trabajo fuera del hogar, aumentar el nivel de capacitación para ser más empleable, etc)
- ✓ un círculo de preocupación (factores externos que una persona debe conocer, como por ejemplo la crisis económica).

Utilizando este esquema como referencia, es importante conocer la situación del país, los obstáculos y las posibilidades reales. Pero fundamentalmente, desde la capacitación será importante orientar a las participantes a aumentar su círculo de influencia, a aumentar su nivel de iniciativa para solucionar aquellas dificultades que dependen de cada persona; el énfasis está, por lo tanto, en tomar conciencia de la **responsabilidad personal** que cada persona debe asumir por desarrollar su empleabilidad, en la búsqueda creativa de soluciones personales para enfrentar situaciones económicas difíciles.

(1) Covey, Stephen. Los 7 hábitos de la gente altamente eficaz. Paidós Ibérica, 1997.

? Frente a la pregunta: ¿Por qué dejó de trabajar?

Las diferentes respuestas a esta pregunta serán fundamentales para trabajar desde la orientación ocupacional, integrada y aplicada a la capacitación técnica.

? Frente a la respuesta: “Renuncié”

- ✓ ¿Cuáles fueron los motivos de renuncia?
- ✓ ¿Se repiten en diferentes trabajos que ha tenido una misma persona?
- ✓ ¿Cómo apoyar a las participantes para detectar antes de ingresar a un trabajo las condiciones que luego las harán renunciar? ¿O qué herramientas se puede proporcionar a las participantes para que esas condiciones no se transformen en motivo de renuncia?
- ✓ ¿Las razones de renuncia puede constituir un posible indicador en algunas participantes de los obstáculos para sostener un empleo? ¿Qué estrategias puede adoptar la ECA para prevenir estas situaciones de renuncia al finalizar la capacitación?

? Frente a la respuesta: “Me despidieron”

- ✓ ¿Cuáles fueron los motivos de despido?
- ✓ ¿Cómo se puede apoyar desde la capacitación para mejorar el desempeño de las participantes a efectos de evitar nuevos despidos en futuros empleos?
- ✓ ¿Las participantes tienen conciencia de su responsabilidad personal frente al despido o sólo lo atribuyen a causas externas?

? Frente a la respuesta: “Me fue mal en la actividad por cuenta propia”

- ✓ ¿En qué aspectos tuvieron dificultades?
- ✓ A partir de esos obstáculos, ¿en qué temas es necesario reforzar la capacitación para fortalecer a las participantes que deciden crear microemprendimientos?
- ✓ ¿Qué actitudes es necesario apoyar con más énfasis en las participantes para no repetir las dificultades en sus actividades por cuenta propia?
- ✓ ¿Qué etapas “se saltaron” las participantes en sus actividades por cuenta propia? (Por ejemplo: ¿hicieron algún tipo de sondeo de mercado para saber si había demanda de los productos?) ¿Cómo se puede responder desde la capacitación frente a estas dificultades para mejorar el desempeño en los microemprendimientos?