

Este Manual ha sido elaborado en el marco de la Casa de la Mujer de la Unión por Silvia Sarazola, con la coordinación de María Teresa Mira.

Agradecimientos:

- ▶ A Cinterfor/OIT, por su apoyo a la publicación del material
- ▶ A la Asociación Belga “Centre d’Etudes et de Recherches Methodologiques” (CERM), por su apoyo financiero para la elaboración de contenidos
- ▶ A las personas que propusieron sugerencias para la mejora de este material:

Bruera, Silvana

Capurro, Matilde

García, Rosario

González, Nelson

Saravia, Cecilia

Schonfeld, Rubén

Scirgalea, Alicia

Silveira, Sara



INDICE

PRESENTACIÓN	4	PARTE B: DES-CUBRIR EL CURRÍCULO	22
Introducción	5	I. Objetivos	23
Un lenguaje común	6	II. Población Objetivo	25
La mirada de género	7	III. Metodología	25
Objetivos del Manual	8	IV. Contenidos	31
Estructura del Manual	9	V. Actividades	33
		VI. Evaluación	34
PARTE A: VISIÓN PANORÁMICA	10	PARTE C: AGUDIZAR LOS SENTIDOS	36
Ciclo de Trabajo	11	Módulo I: Formación grupal	37
Etapa I: Diagnóstico	12	Módulo II: Realidad personal	44
Etapa II: Planificación curricular	16	Módulo III: Mercado laboral	57
Etapa III: Preparación de los talleres	17	Módulo IV: Balance personal	63
Etapa IV: Puesta en práctica	20	Módulo V: Búsqueda de empleo	70
Etapa V: Cierre	21	Módulo VI: Plan de acción	79
		BIBLIOGRAFÍA	84
		ANEXO	87





PRESENTACIÓN



INTRODUCCIÓN

La Casa de la Mujer es una organización civil con personería jurídica, que nace en 1987, respondiendo a la necesidad de crear un espacio de trabajo en torno a la problemática específica de género.

Su misión es la de impulsar y efectivizar actividades y programas tendientes a promover a la mujer, contribuyendo al desarrollo de sus potencialidades, para alcanzar la igualdad de oportunidades entre los géneros en todos los ámbitos de la sociedad.

Desde el inicio de sus actividades la Casa de la Mujer concibe la generación de ingresos como un factor determinante en el grado de autonomía que las mujeres pueden alcanzar.

La inserción en el mercado de trabajo actual requiere por parte de los y las trabajadores/as un tránsito necesario por instancias de formación profesional.

En el caso de las mujeres, están hoy identificadas las barreras culturales y sobreexigencias vinculadas a las trabas de género que inciden en un desigual acceso a oportunidades laborales. Esto adquiere mayor vigencia en el marco de la situación de crisis que vive nuestro país.

El camino recorrido y las experiencias realizadas pusieron de manifiesto la necesidad de contar con herramientas metodológicas que contribuyan a ampliar el horizonte ocupacional de hombres y mujeres.

A través de este manual para docentes, la Casa de la Mujer de la Unión se propone contribuir al diseño e implementación de propuestas de formación profesional con enfoque de género. El manual incorpora importantes aportes que nos trae la experiencia latinoamericana del Programa de Fortalecimiento de la Formación Técnica y Profesional de Mujeres de Bajos Ingresos de América Latina (FORMUJER)*. La creatividad, compromiso y voluntad de todos los actores involucrados serán imprescindibles para continuar avanzando hacia el logro de mejores niveles de equidad.

* El Programa FORMUJER es co-financiado por el Banco Interamericano de Desarrollo y ejecutado, mediante la modalidad de Proyectos Piloto por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, la Fundación INFOCAL de Bolivia y el INA de Costa Rica; Cinterfor/OIT es responsable de la coordinación regional y la supervisión técnica y metodológica.



UN LENGUAJE COMÚN

La incorporación de la perspectiva de género requiere como punto de partida el manejo de un lenguaje común; con esta finalidad, se transcriben algunos conceptos básicos:

▶ Sexo y género:

El concepto de **sexo** hace referencia a las características biológicas, naturales del ser humano. El concepto de **género** refiere a una construcción social, que se va elaborando cotidianamente; *“supone un conjunto de acuerdos tácitos o explícitos elaborados por una comunidad determinada, en un momento determinado, que incluye a los procesos de enseñanza-aprendizaje.”*

▶ Construcción de género:

No hay una relación determinante entre el sexo de una persona y la capacidad de realizar una tarea. Sin embargo, la construcción de género *“lleva a que cada uno haga lo que se espera de él y, cuando esto no ocurre, pone en riesgo la pertenencia al grupo, la membresía, la propia identidad”*

▶ Naturalización de roles:

A partir de esta construcción social, se produce una **naturalización de los roles** de hombres y de mujeres: *“hay una constante asignación de algunas funciones y actividades a las mujeres y a los hombres de acuerdo con `condiciones` supuestamente naturales. Los atributos asignados a varones y mujeres se cristalizan como competencias masculinas y femeninas, como tareas o profesiones masculinas o femeninas.”*

▶ Perspectiva de género:

“requiere desnaturalizar la percepción que se tiene del ser varón o mujer, deconstruir y pensar de otro modo los lugares que estos pueden ocupar en la sociedad”;

“es un instrumento para acercarse a mirar la realidad, poniendo en cuestión las relaciones de poder que se establecen entre los géneros y en las relaciones sociales en general”

Programa FORMUJER. Género y formación por competencias: aportes conceptuales, herramientas y aplicaciones. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2003.

▶ Orientación ocupacional:

Es una creación y recreación continua de la historia personal en un determinado contexto; involucra a la persona en relación con su entorno, sintetizando armónicamente su situación presente y su proyección a futuro.

▶ Ocupación:

Lo ocupacional es el hacer con significado personal y social. Ocuparse con alegría de gestar acciones y productos, es salud, satisfacción y autorrespeto. Llegar a amar lo que se hace es no solamente trabajar, sino ser productivo.

▶ Persona ocupada:

“Establecer la problemática de la persona bien o mal ocupada, es también un requisito en el complejo camino de deseos y posibilidades. En ese camino la Orientación debe integrar el para qué orientar (estimación de futuro), a quiénes (consideración de las características específicas individuales y grupales) y el cómo (estrategias)”.

Adaptado de:

Veinstein, S. *La elección vocacional ocupacional*. Buenos Aires, Marymar, 1994.



LA MIRADA DE GÉNERO

La construcción de género puede ser considerada como un paradigma o un modelo.

Los paradigmas son como lentes a través de los cuales vemos y evaluamos las cosas, los hechos y las personas. Hay señales en el contexto que anuncian los cambios, pero para verlas es necesario prestar atención. Es imposible descubrir el futuro a través de paradigmas viejos. Hay que empezar de nuevo aprovechando toda la experiencia, pero mirando a través de lentes nuevos.

➤ Schonfeld, R. El liderazgo es un sentimiento. Buenos Aires: Granica, 2000.

La mirada de género requiere “*estrenar lentes nuevos*”, como plantea el autor, para atender las señales externas e internas que muestran las marcas de género presentes en el mercado laboral, en las propias instituciones de formación y en las personas responsables de las prácticas educativas.

La inclusión de la mirada de género:

- ▶ **En el mercado laboral:** supone identificar los lugares que ocupan varones y mujeres, las relaciones de género, los estereotipos y preconceptos que sustentan comportamientos o prácticas de inequidad.
- ▶ **En la formación:** permite precisar los riesgos de género de la oferta formativa y de la práctica institucional en su conjunto, contribuyendo a mejorar la calidad de la formación a través de la promoción de la equidad de género.
- ▶ **En las personas responsables de las prácticas educativas:** implica revisar los mensajes explícitos y ocultos que fortalecen o limitan la equidad
- ▶ **En la población meta de la formación:** considera las variaciones en las historias de vida de hombres y mujeres, detectando las expresiones en la vida cotidiana y en la relación con el entorno



OBJETIVOS DEL MANUAL

Este Manual se dirige a personas responsables de coordinar procesos de orientación ocupacional por medio de talleres grupales.

La finalidad es incorporar una nueva mirada a la orientación, fijando como horizonte la equidad de género a través de la acción formativa.

Mirar con perspectiva de género

Informar sobre criterios para promover la equidad de género en la orientación ocupacional

Revisar la práctica formativa para identificar riesgos de género

Aplicar la perspectiva de género en un proceso de orientación ocupacional

Develar el currículo oculto y las marcas de género en un programa de orientación

Avanzar en el camino hacia la igualdad de oportunidades a través de la orientación

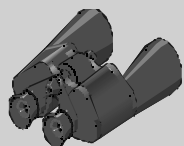
Las personas responsables de la orientación encontrarán en este Manual elementos teóricos y prácticos para incorporar la perspectiva de género transversalmente en el proceso de orientación. Pero el principal objetivo será contribuir a que cada responsable pueda agudizar su mirada, “*estrenar lentes nuevos*” para revisar su propia práctica; por lo tanto, podrá cambiar o mejorar las propuestas que aquí se presentan, considerando las situaciones concretas de enseñanza-aprendizaje a las que tenga que enfrentarse en la orientación ocupacional.



ESTRUCTURA DEL MANUAL

El Manual se estructura en tres partes, que siguen una secuencia desde lo general a lo particular.

PARTE A



“VISIÓN PANORÁMICA”

Se incorpora la mirada de género al ciclo global de trabajo, que requiere etapas previas y posteriores a la puesta en práctica de un proceso de orientación.

PARTE B



“DES-CUBRIR EL CURRÍCULO”

El Manual apunta a mirar con un poco más de detalle los diferentes elementos de la planificación curricular, a efectos de tender hacia una coherencia entre el currículo oficial y la práctica docente. Se explicitan las marcas de género a las que hay que prestar atención (para sacar los posibles filtros que condicionan la visión) y se presentan algunas propuestas para incorporar la mirada de género (tendientes a “estrenar lentes nuevos” hacia la equidad)

Para lograr una mayor transferencia de aprendizaje, se aplican los diferentes conceptos al diseño curricular de un proceso de orientación dirigido a mujeres adultas en situación de desventaja socioeconómica, sin empleo actual o con empleo precario.

PARTE C



“AGUDIZAR LOS SENTIDOS”

Siguiendo el mismo ejemplo de aplicación, la tercera parte profundiza la mirada de género, atendiendo en detalle los contenidos y las actividades propuestas en cada unidad temática.





PARTE A

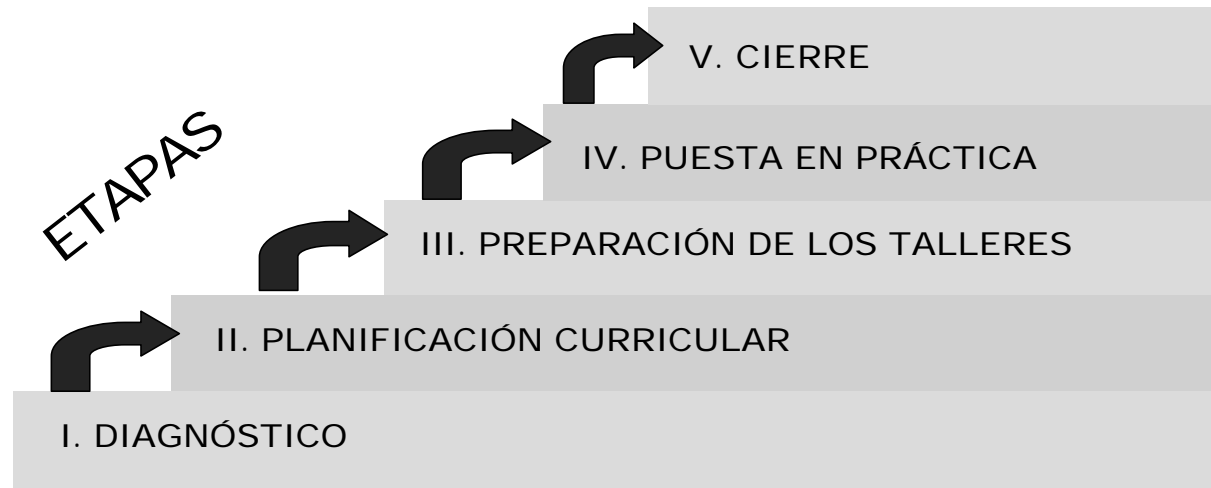


VISIÓN PANORÁMICA



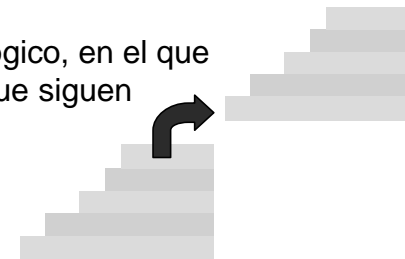
CICLO DE TRABAJO

Como actividad formativa, la orientación ocupacional requiere un ciclo de trabajo que incluye etapas previas y posteriores a la puesta en práctica de los talleres propiamente dichos.



La comprensión de este ciclo de trabajo global permite:

- ▶ lograr coherencia en el proceso de orientación a través de un orden lógico, en el que cada etapa supone las anteriores y al mismo tiempo condiciona a las que siguen
- ▶ avanzar hacia el mejoramiento de la práctica, alcanzando siempre un nivel más elevado cada vez que culmina un ciclo y comienza el siguiente



Cada una de estas etapas requiere incorporar una mirada que contribuya a lograr la equidad de género.

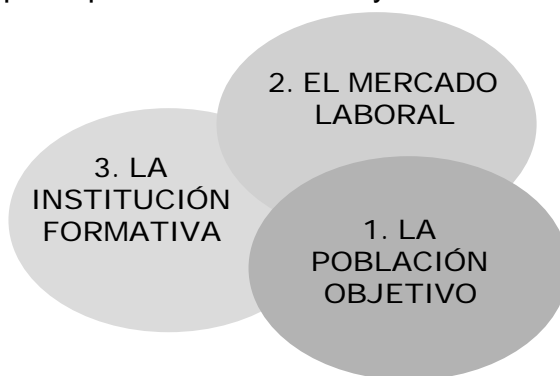


ETAPA I: DIAGNÓSTICO

La mirada de género requiere centrar el foco de atención en la persona destinataria del proceso de orientación, situada dentro de una realidad socio-laboral.



El diagnóstico apunta a captar la situación actual, y al mismo tiempo a trascender la mirada fotográfica para registrar el movimiento que imponen los cambios y las tendencias en tres esferas interdependientes:



1. La Población Objetivo

Se pueden identificar diferentes niveles en la caracterización:

- ▶ la población meta en su conjunto
- ▶ el grupo que emprende un proceso de orientación
- ▶ cada una de las personas participantes

En cada nivel, los elementos comunes permiten el desarrollo de una identidad, que promueve el sentido de pertenencia y que se potencia cuando las similitudes son percibidas.

La mirada de género sobre la población objetivo incorpora la toma de conciencia de una **identidad de género** que está presente pero no siempre de forma explícita.

La identidad de género “se construye desde la relación entre la clasificación de nacimiento y la asignación de roles, modos de estar, atributos, habilidades y actitudes esperables”.

Programa FORMUJER.
Incorporación de la perspectiva de género en la formación profesional: materiales didácticos. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2001.



2. El Mercado Laboral

Contenidos de la información:

Cuando se lleva a cabo un proceso de orientación, es preciso contar con información sobre las tendencias del mercado de trabajo y de los requerimientos para el acceso y permanencia en el mismo; estos datos permitirán transmitir a las participantes mensajes claros y realistas.

La perspectiva de género requiere agudizar la mirada para identificar la situación de los hombres y de las mujeres en el mercado.

EJEMPLO:

INFORMACIÓN CUANTITATIVA

- ▶ Porcentaje de hombres y mujeres:
 - en el sector trabajador
 - en el sector empleador
 - en los diferentes niveles jerárquicos de las organizaciones
 - en el sector sindical
- ▶ Porcentaje de solicitudes de empleo en diversos trabajos dirigidos a hombres y a mujeres
- ▶ Tendencias en el acceso, en la permanencia y en la desvinculación al empleo de acuerdo con el sexo
- ▶ Franja salarial de hombres y de mujeres en empleos similares

INFORMACIÓN CUALITATIVA

- ▶ Semejanzas y diferencias en las formas de contratación a hombres y a mujeres
- ▶ Barreras que condicionan el ingreso, la permanencia o el desarrollo en el empleo de acuerdo al sexo
- ▶ Competencias requeridas a hombres y a mujeres
- ▶ Diferencias en los parámetros de evaluación de desempeño según el sexo
- ▶ Prácticas de desvinculación asociadas al sexo

La sistematización de estos datos contribuye a precisar la visión sobre:

- ▶ la división sexual del trabajo
- ▶ las prácticas o comportamientos que traban el logro de la equidad de género en el mercado de trabajo
- ▶ los prejuicios o estereotipos vinculados al género presentes en el sector trabajador y en el sector empleador



Fuentes de información:

Para la búsqueda de información sobre el mercado de trabajo, se pueden combinar fuentes primarias y secundarias de información.

Las fuentes primarias de información se refieren a los datos de primera mano, buscados en forma directa. Las fuentes secundarias corresponden a los datos “de segunda mano”, que han sido recolectados o sistematizados previamente.

EJEMPLO:

FUENTES SECUNDARIAS	FUENTES PRIMARIAS
<ul style="list-style-type: none">▶ avisos clasificados de solicitud de empleo▶ datos de los Censos de Población▶ perfiles ocupacionales▶ sistematización de experiencias de la propia institución de formación	<ul style="list-style-type: none">▶ entrevistas individuales y/o grupales con representantes de los sectores: empleador, trabajador, sindical▶ grupos de enfoque (focus group)▶ relevamiento de trayectorias laborales

3. La institución formativa

Alcance de la intervención:

Es importante considerar en qué marco está inserto el proceso de orientación, ya que la institución de formación puede contar con otros programas que permitan articular el proceso de orientación y profundizar las diferentes temáticas (por ejemplo, si se detectan en la población objetivo situaciones de violencia doméstica)

Una capacitación de tres o cuatro meses no puede paliar por sí sola las deficiencias de formación o de empleo y las problemáticas propias de las destinatarias; pero sí es posible avanzar hacia una planificación amplia, que facilite fijar estrategias a largo plazo a través de una coordinación de esfuerzos.



❑ Proyecto institucional amplio:

EJEMPLO: *Cómo articular el proceso de orientación en un marco global de intervención institucional*

INSTANCIAS PREVIAS

Se pueden planificar *instancias previas* de Formación Personal y Social, donde las participantes puedan tratar específicamente temas relacionados a su realidad personal, y problemáticas relacionadas con el género.

Por ejemplo:

- ▶ maternidad responsable
- ▶ violencia doméstica
- ▶ autocuidado del cuerpo

INSTANCIAS POSTERIORES

Al finalizar el proceso de orientación, se pueden profundizar las diferentes temáticas, de acuerdo al proyecto laboral elaborado por cada participante.

Por ejemplo:

- ▶ preparación para el autoempleo
- ▶ cursos de capacitación técnica
- ▶ apoyo a la reinserción educativa

❑ Redes de apoyo:

A partir de las problemáticas detectadas en la población objetivo, se pueden determinar también necesidades de derivación a otros referentes institucionales.

Cada vez adquiere mayor importancia la articulación con otras instituciones sociales que se orientan a las intervenciones con similar población meta; este entramado de relaciones permite optimizar esfuerzos y recursos, en pos de un interés común.

Las asociaciones estratégicas, que tienen cada vez mayor peso en el ámbito empresarial, también comienzan a tomar más fuerza entre las instituciones sociales.

Paralelamente, también se hace fundamental mantener un relacionamiento permanente con el mercado de trabajo, que permita consolidar redes con el sector empleador y con el sector sindical.

“Jóvenes, adolescentes y adultos necesitan disponer de una auténtica oportunidad de formación permanente, de una educación coherente con sus proyectos y valores de vida. De ahí que la búsqueda de empleo y de posibilidades de desarrollo personal para aquellos que generalmente han sido marginados de la educación y de la toma de decisiones, desemboque en la construcción de un ámbito – la red- que les sea propio”.

“Diríamos que la red es un sistema abierto que a través de un intercambio dinámico entre sus integrantes y con integrantes de otros grupos sociales, posibilita la potenciación de recursos que posee” (Elina Dabas)

✎ Ubiría, M.; Cardozo, A.; Ganzo, C. Organización de redes de servicios para la integración. Montevideo: Cinterfor/OIT, 1998.



ETAPA II: PLANIFICACIÓN CURRICULAR

La perspectiva de género es un enfoque transversal que atraviesa la planificación curricular en su conjunto en cuanto a: las personas participantes, los objetivos, la metodología, los contenidos, las actividades, la evaluación.

Se transcriben elementos básicos propuestos por el Programa Formujer para transversalizar la perspectiva de género en la planificación curricular:

- ▶ *Las personas que elaboran los programas tienen alguna formación o sensibilización en género*
- ▶ *El diseño curricular está expresado en lenguaje incluyente*
- ▶ *La formulación de las competencias y el perfil profesional visibiliza y valoriza todas las actividades realizadas por mujeres y varones que parezcan “naturalizadas” o no*
- ▶ *Los objetivos, contenidos, recursos y actividades consideran expresamente la participación de varones y mujeres con un criterio no sexista o discriminatorio*
- ▶ *Las personas que producen los materiales, hacen la difusión y promoción de los cursos, y seleccionan a los/as destinatarios, están sensibilizadas y tienen alguna formación en enfoque de género*

Programa FORMUJER. Género y formación por competencias: aportes conceptuales, herramientas y aplicaciones. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2003.

Esta etapa se detalla en la parte B de este Manual.



ETAPA III: PREPARACIÓN DE LOS TALLERES

Antes de comenzar la puesta en práctica, es importante preparar los recursos necesarios: recursos humanos; infraestructura y medios didácticos; materiales didácticos

1. Recursos Humanos

“En el proyecto se parte de la convicción de que educando nos educamos, y de que el educador ha de realizar en sí mismo el proceso de transformación que quiere suscitar en los participantes.”

Delegación Salesiana de Pastoral Juvenil. Proyecto de Formación Humana. Madrid: CCS, 1988.

Al finalizar la planificación curricular, se tiene un panorama claro de los requisitos técnicos que deberá cumplir el equipo formador; de acuerdo a la temática, es posible establecer el perfil adecuado (profesión, área de especialización).

Sin embargo, así como se apunta a una formación integral de las participantes, también hay que contemplar un perfil integral de las personas a cargo, que no se restringe a sus capacidades técnicas, sino que abarca también actitudes congruentes con el programa a impartir.

El perfil debe incluir, como mínimo:

- ▶ Capacidad de desarrollar competencias sociales (incluyendo especialmente el trabajo en equipo)
- ▶ Disposición al aprendizaje permanente
- ▶ Sensibilización en el enfoque de género; capacidad de autocrítica para revisar los propios preconceptos o estereotipos vinculados a este aspecto

El **trabajo en equipo** y el **hacer coordinado** son especialmente importantes cuando la institución apunta a poner en práctica un currículo integrado o cuando se orienta a lograr un proyecto institucional amplio, con estrategias a largo plazo para las destinatarias.

En estos casos, el equipo interdisciplinario y la creatividad para articular acciones pasa a ser un requisito fundamental en el proceso; la diversidad en los enfoques aporta además enfoques complementarios, que pueden enriquecer y potenciar el aprendizaje conjunto en la perspectiva de género.

“Los diferentes ‘colores del cristal’ con que diferentes observadores miran una misma realidad les hará percibir distintas cosas y aún aquellas percibidas por todos serán valoradas de distintas maneras, según el sistema de valores e intereses que cada uno tenga frente a esa situación”.

Blake, O. La capacitación. Buenos Aires: EPSO, 1987.



2. Infraestructura

Las decisiones referidas a la infraestructura deben estar coordinadas con la planificación curricular, especialmente con el enfoque metodológico que se pretenda dar. Se presentan a continuación algunos aspectos básicos a considerar, que se orientan también a prever las necesidades de las personas participantes.

▶ TAMAÑO DEL LOCAL

- ✓ Número de grupos que funcionarán en forma simultánea
- ✓ Necesidades de espacio extra de acuerdo a la planificación de actividades (por ejemplo: trabajos en subgrupos)
- ✓ Necesidades de cuidado de los hijos de las participantes en el mismo local (este tema depende de una decisión institucional: si los hijos permanecen en el local, si se apoya a través de redes con guarderías, si se pide a las participantes que se hagan cargo por sí mismas)

▶ UBICACIÓN DEL LOCAL

- ✓ Cercanía al domicilio de las personas participantes (debido a las dificultades económicas de la población objetivo, de no contar con esta posibilidad se deberán incluir viáticos de apoyo para el transporte)
- ✓ Cercanía a lugares clave (por ejemplo: si se prevén actividades periódicas al aire libre, contemplar la cercanía a una plaza o a un parque)

▶ TAMAÑO DEL SALÓN

- ✓ Cantidad de participantes en cada grupo
- ✓ Metodología a emplear (por ejemplo: dinámicas que requieran movimiento)

▶ DISPOSICIÓN DEL MOBILIARIO

- ✓ Metodología a emplear (por ejemplo: para los talleres, es aconsejable disponer las sillas en círculo o en U, para facilitar la interacción directa entre las personas participantes)
- ✓ Posibilidades de movilidad de las sillas y de las mesas, a efectos de efectuar los trabajos en subgrupos o la realización de diferentes dinámicas.

▶ CONDICIONES DEL AMBIENTE

- ✓ Promoción de la salud, seguridad e higiene, en congruencia con lo que se transmite en el ámbito laboral: iluminación, ventilación, acústica, bajo nivel de ruidos, limpieza

▶ MEDIOS DIDÁCTICOS

- ✓ Tipo de actividades y canales de comunicación para el apoyo del trabajo docente, tales como:
 - Auxiliares gráficos - pizarrón, papelógrafos, cuadernos para las participantes, manuales o materiales de apoyo
 - Proyección de imágenes - retroproyector, cañón
 - Medios audiovisuales - televisión, video, filmadora, DVD
 - Medios sonoros - grabador, cassettes, discos compactos, radio
- ✓ Recursos alternativos: cuando no se cuenta con alguno de los medios previstos en la planificación curricular, es fundamental pensar actividades alternativas, utilizando los medios con los que se cuenta (por ejemplo, sustituir una película por un estudio de caso)



Es importante prever también otros aspectos, que no se relacionan directamente con las condiciones físicas: se trata del ambiente de trabajo, del clima que se promueve. Requiere buscar alternativas para lograr que los talleres de orientación se transformen en un “espacio propio” para cada grupo participante, facilitando así la motivación al aprendizaje.

“Aprender eficientemente, con alegría y satisfacción, depende siempre de la atmósfera amable o amenazante de la situación en la cual se aprende. Amable en este caso tiene la connotación de agradable; se refiere a ambiente organizado, transparente en las relaciones entre personas, orientado claramente al crecimiento personal de todos los que participan en el proceso de aprendizaje, tanto alumnos como docentes”

✎ Franco de Machado, Clarita.

3. Materiales didácticos

En la elaboración o en la utilización de materiales didácticos, es importante considerar algunos criterios que contemplen las características de la población objetivo, y que logren incorporar la perspectiva de género.

- ▶ Resaltar pocas ideas centrales acompañadas de imágenes o gráficos que faciliten la comprensión
- ▶ En las imágenes, cuidar los estereotipos vinculados a la división sexual del trabajo (por ejemplo: no asociar determinadas funciones o profesiones al hombre o a la mujer; por el contrario, se pueden asociar ocupaciones que tradicionalmente se atribuyen a los hombres con imágenes de mujeres desempeñando dichas funciones, o viceversa)
- ▶ Utilizar ejemplos concretos, adaptados a la realidad personal y aplicados a la vida cotidiana de la población meta, pero sin repetir los prejuicios o las marcas de género presentes en su realidad personal y en su entorno sociolaboral
- ▶ No utilizar un lenguaje sexista; cuidar también desde el texto las atribuciones sociales de que determinadas ocupaciones se vinculan a uno u otro sexo.



ETAPA IV: PUESTA EN PRÁCTICA

“Pasemos de las formulaciones a la acción”

“El reto mayor es sin duda pasar de la conceptualización, los valores y principios formulados y compartidos, las declaraciones de principios, las leyes y las buenas intenciones, a la práctica de la vida real...”

✎ Franco de Machado, Clarita.

Es importante tomar conciencia del **currículo oculto**, es decir, de aquellas conductas y actitudes opuestas al currículo oficial, pero que actúan generalmente de forma inconsciente, y que influye en las personas participantes tanto o más que el currículo oficial.

En esta etapa, lo central es lograr la congruencia en la aplicación de los principios y criterios previstos en las fases anteriores.

Con respecto a la perspectiva de género, cada docente tiene sus propios preconceptos y estereotipos, que es importante analizar y revisar para no transmitir mensajes contradictorios al grupo de participantes.

“El currículo oculto se manifiesta en conductas, gestos, omisiones, miradas de aprobación o reprobación que reflejan la verdadera actitud y posición del personal docente sobre determinado tema”.

✎ Programa FORMUJER. Incorporación de la perspectiva de género en la formación profesional: materiales didácticos. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2001.



ETAPA V: CIERRE

Al finalizar el proceso de orientación, es importante buscar alternativas viables para realizar una sistematización, incluyendo como uno de sus puntos la evaluación.

La sistematización permite realizar aportes a la práctica desde un marco teórico, y al mismo tiempo enriquecer la teoría a partir de los aprendizajes extraídos de la práctica.

La sistematización es un proceso a través del cual se recupera lo que los sujetos saben de su experiencia para poder comprenderla, interpretarla y comunicarla, produciéndose así un nuevo tipo de conocimiento. (Martinic, Walker, 1987)

☞ Santibañez, R; Carcamo, M. Manual para la sistematización de proyectos educativos de acción social. Santiago de Chile: CIDE, 1993.

Con la finalidad de transversalizar la perspectiva de género, se presentan ejemplos de ítems a incorporar en la sistematización:

► Sobre los **datos relacionados a las participantes:**

- ✓ Trayectorias educativo-ocupacionales de las participantes - por ejemplo: ocupaciones a las que acceden de acuerdo a la división sexual del trabajo; marcas de género que inciden en el acceso y mantenimiento del empleo; principales motivos de desvinculación relacionados con prácticas discriminatorias por sexo
- ✓ Realidad personal de las participantes - por ejemplo: preconcepciones y mensajes recibidos en el entorno familiar; desempeño de roles de acuerdo a asignaciones sociales; modelos femeninos y masculinos relacionados a la formación y al empleo; expectativas del entorno inmediato relacionadas al género

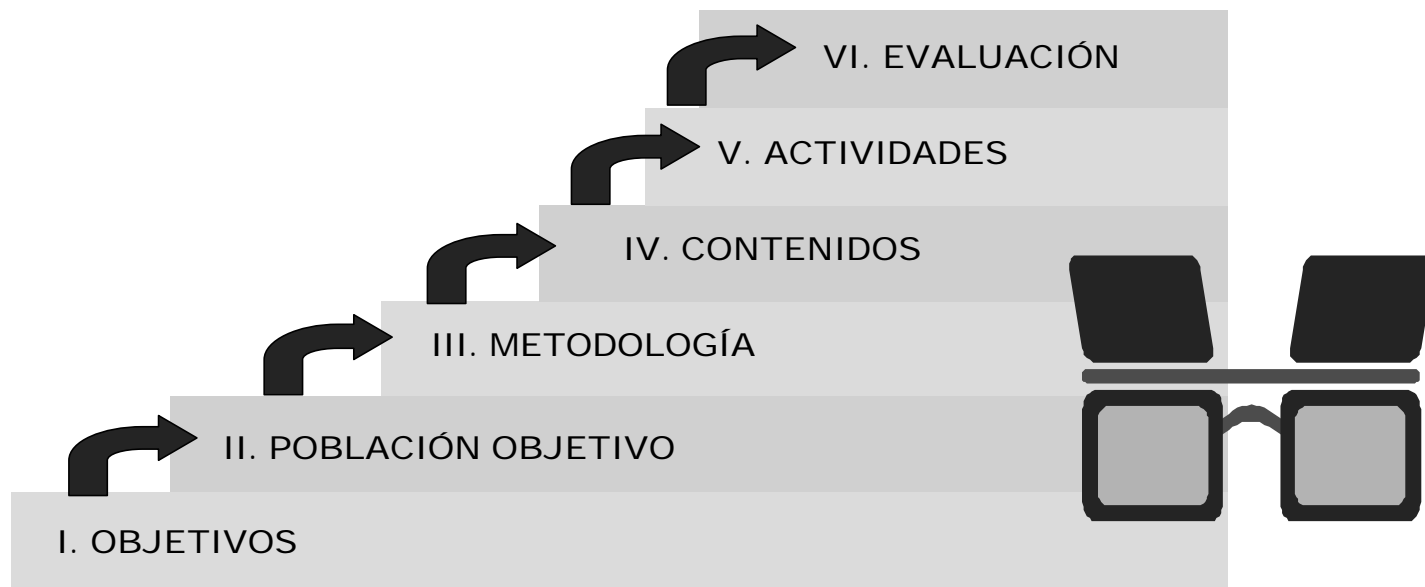
Sobre los **datos de la relación entre la institución formativa y el mercado laboral:**

- ✓ Resistencias vinculadas a construcciones de género en la contratación de participantes
- ✓ Estrategias exitosas para superar barreras de género con las empresas contactadas
- ✓ Experiencias de acceso de mujeres a empleos tradicionalmente asignados a los hombres
- ✓ Argumentos presentados al sector empleador que tuvieron resultados positivos



PARTE B

DES - CUBRIR EL CURRÍCULO



I. OBJETIVOS

1. Objetivo General

- ▶ Contribuir a que las participantes elaboren su Proyecto Ocupacional, incorporando una perspectiva de género y promoviendo el desarrollo de la empleabilidad.

2. Objetivos Específicos

▶ MÓDULO I: FORMACIÓN GRUPAL

- ✓ Promover el conocimiento inicial y crear una atmósfera de confianza entre las participantes
- ✓ Contribuir a la definición de resultados esperados en el proceso de orientación, a nivel individual y a nivel grupal
- ✓ Proporcionar herramientas para manifestar las opiniones y representaciones sobre el mercado de trabajo

▶ MÓDULO II: REALIDAD PERSONAL

- ✓ Facilitar a las participantes la revisión de su historia de vida y de su trayectoria educativo-ocupacional, identificando los aprendizajes adquiridos y las competencias desarrolladas
- ✓ Contribuir a la descripción de la imagen que tiene cada participante de sí misma, contrastando su percepción con la visión de las demás compañeras



► **MÓDULO III: MERCADO LABORAL**

- ✓ Informar sobre la situación del mercado laboral, detallando las competencias requeridas y los cambios en las tendencias de empleo
- ✓ Estimular la reflexión sobre las implicancias de la igualdad de oportunidades en el empleo, describiendo los derechos y los deberes del sector trabajador
- ✓ Concientizar sobre la prevención y el cuidado de la salud en el trabajo

► **MÓDULO IV: BALANCE PERSONAL**

- ✓ Favorecer la identificación y la valoración de las competencias desarrolladas por las participantes en el desempeño de los diferentes roles en su historia de vida
- ✓ Contribuir a la definición de los intereses y las motivaciones personales, precisando prioridades para la búsqueda de empleo
- ✓ Promover el espíritu emprendedor, facilitando a las participantes la búsqueda de alternativas de autoempleo

► **MÓDULO V: BÚSQUEDA DE EMPLEO**

- ✓ Informar sobre el proceso de selección de personal, describiendo las etapas correspondientes en la búsqueda de empleo
- ✓ Detallar las fuentes de búsqueda de empleo acordes a los perfiles personales
- ✓ Proporcionar herramientas para la búsqueda de empleo, de acuerdo a los requerimientos del mercado

► **MÓDULO VI: PLAN DE ACCIÓN**

- ✓ Promover la capacidad de planificación, brindando instrumentos para ordenar prioridades y ponerlas en práctica
- ✓ Facilitar la evaluación del proceso de orientación, motivando la comparación entre las expectativas iniciales y los resultados esperados



II. POBLACIÓN OBJETIVO

El proceso de orientación se dirige a mujeres adultas (entre 25 y 45 años) en situación de desventaja socioeconómica, sin empleo actual o con empleo precario.

III. METODOLOGÍA

1. Enfoque de competencias laborales

El concepto de competencias laborales hace referencia al conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes verificables, que se aplican en el desempeño de una función productiva.

Entre las clasificaciones de competencias existentes, Mertens distingue entre competencias básicas, transversales y técnicas.

COMPETENCIAS BÁSICAS

▶ **Concepto:**

Son aquellas que se adquieren en la formación básica; permiten el ingreso al trabajo

▶ **Categoría de aprendizaje que promueve:**

Aprender a aprender

▶ **Ejemplos:**

- ✓ Expresión oral y escrita
- ✓ Matemática aplicada

COMPETENCIAS TÉCNICAS O ESPECÍFICAS

▶ **Concepto:**

Se relacionan con los aspectos técnicos directamente relacionados con la ocupación; no son fácilmente transferibles a otros contextos laborales

▶ **Categoría de aprendizaje que promueve:**

Aprender a hacer

▶ **Ejemplos:**

- ✓ Manejo de maquinaria o instrumental especializado
- ✓ Formulación de proyectos educativos

COMPETENCIAS TRANSVERSALES O GENÉRICAS

▶ **Concepto:**

Se relacionan con los comportamientos y las actitudes laborales propias de diferentes ámbitos de producción.

▶ **Categoría de aprendizaje que promueve:**

Aprender a ser

▶ **Ejemplos:**

- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Toma de decisiones
- ✓ Planificación
- ✓ Emprendimiento



La definición del proyecto laboral personal, por lo tanto, incluye no sólo el **aprender a hacer** y el **aprender a conocer**, sino que involucra también el **aprender a aprender** y el **aprender a ser y estar**.

En el mercado laboral se producen cambios cada vez más rápidos en lo que hace referencia a las competencias técnicas, en gran parte por los avances tecnológicos; al mismo tiempo, se produce una devaluación de las credenciales educativas, que requiere una actualización permanente. Por lo tanto, cobran mayor relevancia las competencias transversales o genéricas; su desarrollo permite promover la empleabilidad, identificando con precisión los requerimientos comunes a diferentes ámbitos productivos.

Para contribuir al desarrollo de las capacidades transversales, el proceso de orientación recupera las competencias desarrolladas en los diferentes ámbitos de la vida cotidiana, valorizando los aprendizajes formales e informales que surgen de las historias de vida y de las trayectorias laborales de las participantes.

Mirada de género:



A partir de la socialización de género, desde la niñez se fomenta el aprendizaje de determinadas competencias; por lo tanto, las personas adultas, de acuerdo a su sexo, presentan competencias menos desarrolladas que otras. La orientación requiere identificar esas áreas que han tenido un menor desarrollo para planificar acciones de mejora.

Riesgos de género (filtros en la visión)



No hay una relación determinante entre el sexo de una persona y la capacidad de realizar una tarea. Sin embargo, los atributos que le son asignados socialmente a varones y mujeres se cristalizan como competencias masculinas y femeninas, y éstas a su vez se traducen en funciones o profesiones masculinas o femeninas. La perspectiva de género supone desnaturalizar estos preconceptos, y reflexionar a partir de nuevas construcciones acerca de lo que pueden hacer mujeres y hombres.



2. La centralidad de la persona

En el proceso de orientación, el centro de atención se focaliza en la persona participante como protagonista de su propia vida.

A partir de la sistematización de experiencias con la población meta, se presenta una serie de características, y los correspondientes lineamientos metodológicos para facilitar el aprendizaje. Cuando comienza un nuevo grupo de orientación, es importante realizar una evaluación diagnóstica que permita revisar y profundizar este perfil.

CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN

LINEAMIENTOS METODOLÓGICOS

Historias de vida:

Las **historias de vida** de las mujeres destinatarias reflejan situaciones de frustración y de postergación en su atención personal, que deterioran su autoestima y les impiden lograr un nivel adecuado de valoración personal.

▶ Promover la autoaceptación de las mujeres, para contribuir al logro de un equilibrio entre su imagen real y su imagen ideal.

Desde su **núcleo familiar**, las destinatarias han recibido modelos tradicionales en los cuales el hombre toma las decisiones y se ocupa del mantenimiento económico del hogar, y la mujer debe encargarse de las tareas de la casa y de la atención de los hijos. Este paradigma genera en las mujeres una situación de pasividad, y les crea expectativas o fantasías de esperar a que otras personas resuelvan su situación económica, aún cuando son jefas de familia.

▶ Facilitar una actitud proactiva en las participantes, orientada a que ellas mismas puedan elaborar y poner en práctica su proyecto laboral.

▶ Informar sobre diferentes alternativas que pueden utilizar para manejar su situación económica, y sobre diferentes modelos de asignación de roles del hombre y de la mujer dentro del núcleo familiar.

Las mujeres viven la maternidad como un impedimento para trabajar, y esto contribuye a su alta rotación en los empleos. Esta situación se potencia por el valor que le atribuye la sociedad al rol maternal.

▶ Propiciar la búsqueda conjunta de alternativas que permitan armonizar los diferentes roles que las participantes desempeñan en su vida cotidiana.



CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN

LINEAMIENTOS METODOLÓGICOS

Trayectorias educativo-ocupacionales:

La educación y la capacitación no son valoradas por las destinatarias, son percibidas como una pérdida de tiempo.

▶ Proporcionar a las participantes una metodología de trabajo que les permita identificar las áreas en las que deben actualizarse para lograr el ingreso y la permanencia en el empleo, de acuerdo a su trayectoria y a su proyecto laboral.

▶ Recuperar y valorar los aprendizajes que las participantes han desarrollado en el desempeño de diversos roles a lo largo de su vida

La calidad de los empleos a los que acceden las destinatarias es insatisfactoria, ya que se trata en general de actividades informales o precarias.

▶ Incorporar información dosificada sobre las diferentes alternativas de empleo que ofrece el mercado, y sobre las nuevas reglas de juego que deben comprender para desarrollar su empleabilidad.

▶ Recuperar y valorar las competencias que las participantes han desarrollado en el desempeño de diversos roles a lo largo de su vida, incluyendo el trabajo remunerado y no remunerado

Las destinatarias no conservan sus empleos, ya sea por abandono de los mismos o por rechazo de las alternativas que se les presentan.

▶ Incluir pautas para que las mujeres comprendan la importancia de la planificación, y de cómo las decisiones que toman en el presente influyen en los diferentes aspectos de su futuro.

▶ Identificar las representaciones y los preconceptos de las participantes sobre el empleo.



3. Integralidad

Al centrar el foco de atención en las destinatarias, es necesario comprender a la persona desde su integralidad. Con este objetivo, se consideran cuatro dimensiones de análisis que atraviesan todo el proceso de orientación.

“El considerar las diversas dimensiones de la persona, antes que dispersar, ha de ayudar a tener en cuenta, en cada actuación educativa, una visión global y unitaria de la persona. Si educar es ayudar a desarrollar las posibilidades personales, nada de cuanto la persona lleva dentro ha de ser indiferente al educador. Esta perspectiva unitaria requiere pensar en profundidad cada elemento del proyecto, conscientes de que el desarrollo de cada dimensión repercute en toda la persona.”

Delegación Salesiana de Pastoral Juvenil. Proyecto de Formación Humana. Madrid: CCS, 1988.

Dimensiones



La mirada de género en la orientación ocupacional contribuye a:

► DIMENSIÓN EDUCATIVA:

Requiere identificar como punto de partida la historia educativa, la actitud frente a las acciones formativas y el grado de importancia y utilidad que se le asigna a la educación en sus diferentes niveles

- ✓ Rescatar y valorar los aprendizajes adquiridos en el desempeño de diferentes roles de la vida cotidiana, no sólo a través de instancias educativas formales.
- ✓ Proporcionar herramientas para la elaboración de un proyecto ocupacional que permita a las participantes articular en forma realista: las posibilidades económicas de efectuar cursos, el valor agregado que puede aportar un curso a la trayectoria laboral, la demanda laboral, la adecuación a las potencialidades y capacidades personales, la articulación con intereses y motivaciones individuales.



La mirada de género en la orientación ocupacional contribuye a:



Dimensiones

► **DIMENSIÓN LABORAL:**

Supone recuperar y valorizar las trayectorias laborales, analizando las competencias personales en función de los requerimientos del mercado

- ✓ Rescatar y valorar los itinerarios laborales, incluyendo tanto el trabajo remunerado como el no remunerado
- ✓ Analizar las marcas de género presentes en el mercado laboral, así como los estereotipos de género de las propias destinatarias con respecto a: la división sexual del trabajo, el papel de la mujer en el mercado laboral, el derecho de la mujer al empleo

► **DIMENSIÓN SOCIAL:** Implica identificar los vínculos significativos, revisar las oportunidades de participación ciudadana y desarrollar las competencias sociales en los diferentes ámbitos de la vida cotidiana.

- ✓ Sensibilizar sobre la importancia del fortalecimiento de redes sociales y de la participación ciudadana, construyendo nuevos modelos sobre la participación de la mujer en diferentes ámbitos de acción
- ✓ Revisar y mejorar la equidad de género en las relaciones de poder que se producen en diferentes niveles de acción social

► **DIMENSIÓN PSICO-FÍSICA:** Incluye la profundización de aspectos tales como la identidad, la autoimagen, el esquema corporal, la afectividad.

- ✓ Profundizar en la imagen que tienen las participantes de sí mismas, y en los valores que sustentan la construcción de esa imagen, promoviendo un concepto positivo y realista que les permita crear estrategias de desarrollo personal.
- ✓ Promover el autocuidado del cuerpo y la promoción de la salud, facilitando una revisión de las prioridades personales, ya que en general las preocupaciones giran en torno a las personas que están a cargo de las destinatarias
- ✓ Valorizar el empleo y el propio proceso de orientación como el logro de espacios propios, que favorecen el autocuidado de la salud mental



IV. CONTENIDOS

Para avanzar hacia el logro de los objetivos propuestos en el Programa, los módulos siguen los lineamientos generales del diseño de proyectos.

“Un proyecto es un conjunto de actividades que se proponen realizar de una manera articulada entre sí, con el fin de producir determinados bienes o servicios capaces de satisfacer necesidades o resolver problemas, dentro de los límites de un presupuesto y de un período de tiempo dados”

✎ *Ander-Egg, E; Aguilar, M.J. Cómo elaborar un proyecto. Buenos Aires: Instituto de Ciencias Sociales Aplicadas, ICESA, 1991.*

A partir de la elaboración de un Proyecto Ocupacional, es posible guiar a las participantes para estructurar una secuencia lógica y realista de actividades, a partir de la visualización de un horizonte determinado.

La incorporación de la lógica de proyectos facilita una proyección a futuro, y al mismo tiempo permite flexibilidad como para realizar las modificaciones que impone la vida cotidiana.

Desde esta concepción, el producto de la orientación ocupacional “es un proyecto, y no una realización acabada. Es algo que permite comenzar a trabajar en una dirección y da garantías de continuidad. Al mismo tiempo, por el hecho de ser un proyecto, tiene un amplio margen de libertad para recibir, sobre la marcha, modificaciones y cambios, que permitan su constante adaptación a la realidad”

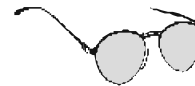
✎ *Delegación Salesiana de Pastoral Juvenil. Proyecto de Formación Humana. Madrid: CCS, 1988.*



Marcas de género

A partir de las construcciones de género, surgen a nivel social estereotipos vinculados a que:

- ▶ sólo los hombres planifican, porque tienen la capacidad de aplicar racionalidad en diferentes situaciones
- ▶ los planes y la toma de decisiones hacen referencia a un manejo del poder, atribuible mayormente a los hombres, y especialmente a aquellos que desempeñan funciones jerárquicas

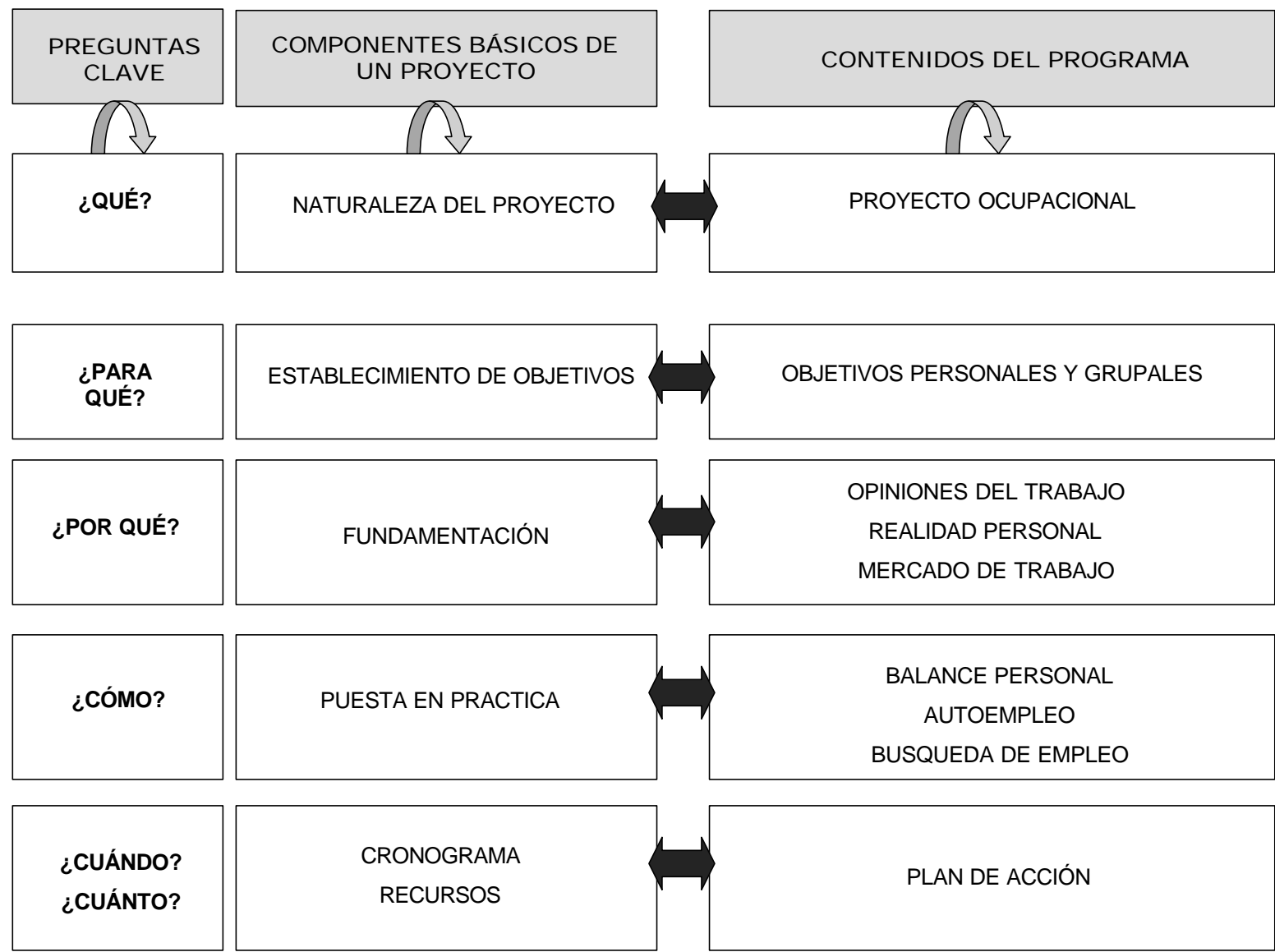


Mirada de género

La perspectiva de género en un proyecto ocupacional tiende a desmitificar estos preconceptos:

- ▶ la capacidad de planificación es una competencia transversal, cuyo desarrollo no tiene relación directa con el sexo de una persona
- ▶ la planificación y la toma de decisiones están presentes en todos los ámbitos y en todos los niveles, y están presentes en los diversos roles que desempeñan tanto hombres como mujeres en la vida cotidiana







V. ACTIVIDADES

Las técnicas utilizadas no son elementos aislados, sino que forman parte del todo integral del currículo para contribuir al logro de objetivos. La elección de actividades requiere coherencia con el enfoque metodológico y adecuación a la población objetivo.

En cada unidad, las actividades propuestas:

- ▶ Permiten explicitar las experiencias personales y asignarles una finalidad educativa
- ▶ Presentan un nivel de complejidad que se corresponde con las características de la población objetivo
- ▶ Toman como punto de partida las situaciones de vida de las participantes
- ▶ Estimulan cambios en las mujeres, fomentando su participación activa y su involucramiento en el proceso

El desarrollo de las actividades se presenta en la parte C de este Manual, al profundizar en cada módulo.



VI. EVALUACIÓN

1. Beneficios

PARA LAS PARTICIPANTES

- ▶ Desarrollar la capacidad de autoevaluación y autocrítica
- ▶ Conocer las expectativas del equipo docente, de acuerdo a los requerimientos del mercado laboral
- ▶ Precisar sus puntos fuertes y sus áreas de desarrollo
- ▶ Elaborar estrategias de mejora

PARA EL EQUIPO DOCENTE

- ▶ Detectar las competencias adquiridas y/o desarrolladas por las participantes, de acuerdo a indicadores sobre el acceso, permanencia y desarrollo en el mercado laboral
- ▶ Identificar con mayor objetividad el proceso de aprendizaje y el comportamiento de las participantes, así como las estrategias de mejora
- ▶ Facilitar la comunicación con las participantes para mejorar la eficiencia del proceso de enseñanza-aprendizaje

2. Criterios para el proceso de evaluación

- ▶ **Integralidad:** contempla conocimientos, habilidades y actitudes; combina indicadores sobre el aprendizaje del hacer, del conocer, del ser
- ▶ **Orientación a la persona:** toma en cuenta a las participantes como protagonistas del proceso de evaluación, haciendo hincapié en la autoevaluación y en la retroalimentación permanente
- ▶ **Participación:** fomenta el involucramiento de las participantes en la evaluación y el compromiso para estimular el cambio
- ▶ **Permanencia:** la evaluación es constante, con matices en sus objetivos y en sus instrumentos de acuerdo al momento en que se aplica
- ▶ **Gradualidad:** el proceso de evaluación aumenta paulatinamente en profundidad y complejidad



3. Tipos de evaluación

EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA

▶ **Momento:**

Al inicio del proceso

▶ **Finalidad:**

Determinar el punto de partida y las expectativas de cada participante.

EVALUACIÓN FORMATIVA

▶ **Momento:**

Durante el proceso

▶ **Finalidad:**

Realizar un seguimiento de cada participante, para detectar su avance y los ajustes necesarios

EVALUACIÓN SUMATIVA

▶ **Momento:**

Al finalizar el proceso

▶ **Finalidad:**

Comprobar el grado de desempeño, el nivel de satisfacción, y el logro de los resultados fijados al iniciar el proceso.



▶ **Marcas de género**

Detectar en el punto de partida las marcas de género; por ejemplo:

- ✓ Precisar preconceptos sobre la división sexual del trabajo
- ✓ Determinar las competencias más “débiles” relacionadas con la socialización de género



▶ **Mirada de género**

Describir avances y logros referidos a:

- ✓ Vencer estereotipos de género
- ✓ Revisar las representaciones y las opiniones sobre la situación de los hombres y de las mujeres en el trabajo



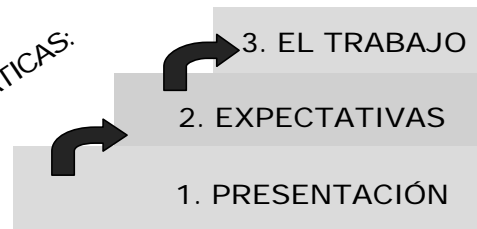
PARTE C

AGUDIZAR LOS SENTIDOS



MÓDULO I: FORMACIÓN GRUPAL

UNIDADES TEMÁTICAS:



UNIDAD TEMÁTICA	1. PRESENTACIÓN	2. EXPECTATIVAS	3. EL TRABAJO
OBJETIVO	Promover el conocimiento inicial y crear una atmósfera de confianza entre las participantes	Contribuir a la definición de resultados esperados en el proceso de orientación, a nivel individual y a nivel grupal	Proporcionar herramientas para manifestar las opiniones y representaciones sobre el mercado de trabajo
CONTENIDOS	<ul style="list-style-type: none"> a) Presentación del equipo docente b) Presentación de las participantes c) Presentación del programa 	<ul style="list-style-type: none"> a) Expectativas personales b) Expectativas grupales 	<ul style="list-style-type: none"> a) Problemáticas vinculadas al trabajo b) Opiniones y representaciones sobre el trabajo
ACTIVIDADES	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Exposición plenaria ✓ Cadena de nombres ✓ Saludos ✓ Proyecto desayuno 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Caja de herramientas ✓ Collage colectivo 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tormenta de ideas por tarjetas ✓ Graffittis



Unidad Temática 1: Presentación

▶ OBJETIVO:

Promover el conocimiento inicial y crear una atmósfera de confianza entre las participantes

▶ TIEMPO ESTIMADO: 3 horas

▶ IMPORTANCIA DEL TEMA:

Cuando un grupo recién se encuentra, el primer contacto que hay que realizar o propiciar es la presentación. La forma en que se realice esta presentación va a ser fundamental para la creación de un clima de confianza y del funcionamiento de las participantes como grupo.

▶ ORIENTACIONES METODOLOGICAS:

- ✓ Avanzar gradualmente: comenzar por datos superficiales y profundizar poco a poco en aspectos de sí mismas que son más difíciles de expresar.
- ✓ Incorporar aspectos no verbales de comunicación, que ayuden a las participantes a distenderse.
- ✓ Recuperar y valorar experiencias personales para reforzar transferencia de aprendizaje

▶ CONTENIDOS DE LA UNIDAD:

- a) Presentación del equipo docente
- b) Presentación de las participantes
- c) Presentación del programa

▶ MIRADA DE GÉNERO:

Las participantes presentan en general un acceso acotado en el tipo de contactos que mantienen, limitando su relacionamiento fundamentalmente a la familia y al barrio.

Es preciso generar un ambiente de confianza, que les permita abrirse a otro tipo de grupo, con gente que no conocen.

Desde el principio se puede facilitar una apropiación de la orientación ocupacional como un espacio propio para las participantes, manifestando cómo la esfera de acción del ámbito doméstico se amplía. De esta forma se comienza una sensibilización para que posteriormente puedan comprender el empleo como un espacio propio.



a) Presentación del equipo docente

▶ **CÓMO: Desarrollo de actividades**

Exposición plenaria:

Cada docente se presenta al grupo, aclarando: su nombre, su profesión, la temática que va a coordinar y la finalidad de la misma

▶ **PARA QUÉ: Finalidad de las actividades**

- ✓ Informar sobre los perfiles del equipo
- ✓ Manifiestar el criterio de interdisciplinariedad
- ✓ Generar ambiente de confianza a partir del conocimiento de las personas responsables

b) Presentación de las participantes

▶ **CÓMO: Desarrollo de actividades**

• *Cadena de nombres - Consigna:*

“Una participante comienza diciendo su nombre; luego, la compañera de su derecha (o izquierda) dirá el nombre de la compañera y el suyo. La siguiente, dirá los nombres de los dos primeros y el suyo, y así hasta llegar a la primera. Si alguna no recuerda el nombre de alguien, el grupo podrá recordárselo.”

• *Saludos - Consignas:*

- 1º: Caminar libremente recorriendo el salón.
- 2º: Mirar a los ojos a las demás compañeras, sin hablar
- 3º: Cuando se cruzan con una compañera, le guiñan un ojo
- 4º: Cuando se cruzan con una compañera, le dan la mano
- 5º: Cuando se cruzan con una compañera, le dan un abrazo

Antes de cambiar cada consigna, se dará tiempo para que cada participante salude a 10 personas, por ejemplo, pero sin caer en repeticiones.

Plenario:

Reflexionar sobre la finalidad de las actividades

▶ **PARA QUÉ: Finalidad de las actividades**

- ✓ “Romper el hielo” y ayudar a la distensión de las participantes
- ✓ Comprender la importancia del nombre de cada persona, que refleja una historia de vida única.
- ✓ Sensibilizar sobre la importancia de prestar atención y recordar los nombres cuando alguien comienza un nuevo trabajo.
- ✓ Disminuir las tensiones iniciales que se generan al inicio de un grupo
- ✓ Poner de manifiesto la importancia que tiene el saludo como primera forma de acercamiento a una persona desconocida
- ✓ Promover la transferencia de esta situación al ámbito laboral (por ejemplo: en una entrevista de selección, o el primer día de trabajo)



c) Presentación del Programa

► **CÓMO: Desarrollo de actividades**

Actividad grupal:

Preparar un desayuno (alternativa: tormenta de ideas sobre los pasos en la preparación de un desayuno)

Ver Anexo

Sub grupos:

Detallar la secuencia de pasos en la preparación conjunta de un desayuno

Identificar las diferencias entre la preparación individual y la preparación en equipo (por ejemplo: llegar a consenso en el trabajo grupal)

Exposición participativa:

Presentar los elementos de un proyecto, a través de la similitud con los pasos de un desayuno

Transferir los elementos del “proyecto desayuno” al “proyecto ocupacional”, diferenciando el nivel individual y el nivel grupal y explicitando su complementariedad

Presentar el programa, explicitando la relación de cada unidad con los elementos de un proyecto

Trabajo individual:

Entregar una copia del programa a cada participante

Consigna: responder a las siguientes preguntas de acuerdo a los criterios personales

¿Falta en el programa algún tema importante para la elaboración de un proyecto ocupacional?

¿Las expectativas personales están contempladas en el programa?

¿Qué cambios enriquecerían el programa?

Plenario:

Puesta en común de la reflexión individual

Explicitar el alcance del proceso de orientación, aclarando las sugerencias que podrán ser incorporadas y fundamentando aquellas que no

► **PARA QUÉ: Finalidad de las actividades**

- ✓ Presentar una visión global del proceso de orientación
- ✓ Involucrar a las participantes desde la revisión del programa
- ✓ Promover el compromiso personal con el proceso de orientación
- ✓ Incorporar lógica de proyectos, fomentando actitud proactiva



Unidad Temática 2: Expectativas

▶ OBJETIVO:

Contribuir a la definición de resultados esperados en el proceso de orientación, a nivel individual y a nivel grupal

▶ TIEMPO ESTIMADO: 2 horas

▶ IMPORTANCIA DEL TEMA:

Los objetivos permiten marcar el horizonte o la dirección hacia donde dirigirse.

▶ ORIENTACIONES METODOLOGICAS:

✓ Criterios para fijar objetivos:

- Específicos: detallados, claramente focalizados
- Orientados a acciones
- Amplios: expresados con un alcance suficiente de modo que no sea necesario cambiarlos o modificarlos con frecuencia
- Realistas: alcanzables, acotados en tiempo y recursos
- Desafiantes

✓ Articulación del nivel individual y del nivel grupal: cada participante, desde su singular situación e historia de vida, deberá considerar aquello que espera lograr para conseguir una mejora. Pero, al mismo tiempo, el propio proceso de orientación permitirá a las participantes conocer situaciones y problemáticas similares, que conciernen al tema género en varios aspectos, y que requieren fijar expectativas comunes, promoviendo el desarrollo de una identidad colectiva.

▶ CONTENIDOS DE LA UNIDAD:

- a) Expectativas personales
- b) Expectativas grupales

▶ MIRADA DE GÉNERO:

Con respecto a los objetivos en el proceso de orientación, es importante considerar las necesidades estratégicas vinculadas con el género, es decir, aquellas relacionadas con el logro de la equidad y que exigen una toma de conciencia y cambio en el comportamiento entre mujeres, entre hombres y entre hombres y mujeres en la vida cotidiana.

✎ *Programa FORMUJER. Incorporación de la perspectiva de género en la formación profesional: materiales didácticos. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2001.*



a) Objetivos personales

► **CÓMO: Desarrollo de actividades**

Caja de herramientas.

Preparación:

En el taller previo, pedir a cada participante que lleve una caja forrada.

Exposición participativa:

Establecer criterios para fijar objetivos

Trabajo individual:

Cada participante escribe en una tarjeta sus expectativas personales en el proceso de orientación.

Plenario:

Colocar las tarjetas en el pizarrón

Leer las tarjetas y comentar los objetivos planteados, agrupando las tarjetas de acuerdo a objetivos comunes y detectando las diferencias individuales

► **PARA QUÉ: Finalidad de las actividades**

- ✓ Hacer tangibles los resultados esperados de la orientación.
- ✓ Comprender que las herramientas que adquieren durante el proceso no se pierden cuando éste finaliza; así como en la caja quedan elementos concretos que cada una se podrá llevar, en la vida de cada una se incorporan nuevos instrumentos que podrán aplicar en diferentes ámbitos.
- ✓ Enfatizar la importancia que tiene fijar objetivos para poder evaluar durante y al final del proceso si se alcanzaron los resultados propuestos.

b) Objetivos grupales

► **CÓMO: Desarrollo de actividades**

Collage colectivo

Sub grupos:

Armar un collage colectivo, expresando los intereses comunes: para elaborar el collage, podrán

- recortar fotos, dibujos, letras o frases de diarios o revistas
- agregar dibujos o frases personales.

Plenario:

Cada subgrupo presenta al resto su collage, realizando las explicaciones correspondientes

Síntesis:

A partir de las presentaciones, registrar las expectativas de cada subgrupo

Sintetizar los objetivos planteados en las dos instancias, diferenciando el nivel individual y el nivel grupal, y poniendo de manifiesto la complementariedad de ambos

► **PARA QUÉ: Finalidad de las actividades**

- ✓ Fomentar compromiso a nivel individual y a nivel grupal
- ✓ Remarcar responsabilidad personal y grupal en el cumplimiento de los objetivos
- ✓ Profundizar en el alcance del proceso de orientación, a partir de los objetivos planteados

► **OBSERVACIONES:** La caja de herramientas estará presente **durante todo el proceso de orientación. Al finalizar cada ejercicio, se pedirá a cada participante que guarde sus materiales en la caja. El primer material a guardar será el conjunto de tarjetas con los objetivos personales.**

Los objetivos se volverán a leer al final del proceso, para comprobar si se cumplieron las expectativas planteadas.



Unidad Temática 3: El Trabajo

▶ OBJETIVO:

Proporcionar herramientas para manifestar las opiniones y representaciones sobre el mercado de trabajo

▶ TIEMPO ESTIMADO: 2 horas

▶ IMPORTANCIA DEL TEMA:

El conocimiento de las diferentes problemáticas y de las diversas opiniones de las participantes sobre el trabajo, permite identificar con mayor precisión estrategias para la promoción de la empleabilidad.

▶ CONTENIDOS DE LA UNIDAD:

- a) Problemáticas vinculadas al trabajo
- b) Opiniones y representaciones sobre el trabajo

a) Problemáticas vinculadas al trabajo

▶ CÓMO: Desarrollo de actividades

•Tormenta de ideas por tarjetas.

Trabajo individual:

Cada participante escribe en tarjetas sus problemáticas relacionadas al empleo

Pegar las tarjetas en el pizarrón

Plenario:

Agrupar las tarjetas en categorías, de acuerdo a las unidades temáticas del programa (historia de vida, autoimagen, vida comunitaria, etc)

Identificar problemáticas comunes en los diferentes temas

Precisar el alcance del proceso de orientación frente a las dificultades expuestas

▶ PARA QUÉ: Finalidad de las actividades

✓ Identificar necesidades de capacitación, a partir de las problemáticas comunes

▶ MIRADA DE GÉNERO:

A partir de las problemáticas planteadas, es posible identificar claramente las situaciones asociadas a:

- la discriminación de género: *“a partir de las diferencias construidas desde la identidad de género se han establecido desigualdades y jerarquías en la relación de hombres y mujeres. Al no ser los roles femeninos valorados de la misma manera que los roles masculinos, las relaciones de género no son equitativas, existe discriminación hacia la mujer”*

- estereotipos de género: *“ideas que se fijan y se perpetúan con respecto a las características que presuponemos propias de uno y otro sexo”*

📖 Programa FORMUJER. Incorporación de la perspectiva de género en la formación profesional: materiales didácticos. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2001.

b) Opiniones y representaciones sobre el trabajo

▶ CÓMO: Desarrollo de actividades

•Graffitis.

Ver Anexo

Subrupos

Entregar ejemplos de graffitis que satirizan el trabajo (incluyendo frases que expresen estereotipos de género)

Pedir a cada grupo que complete la lista con otras frases populares

Plenario

Cada grupo presenta su lista

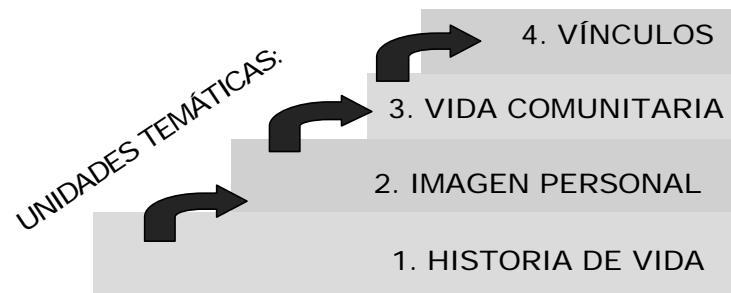
Identificar los preconceptos y estereotipos, y especificar aquellos vinculados con construcciones de género

▶ PARA QUÉ: Finalidad de las actividades

✓ Sensibilizar sobre necesidad de desmitificar ideas referidas al trabajo y al género



MÓDULO II: REALIDAD PERSONAL



UNIDAD TEMÁTICA	1. HISTORIA DE VIDA	2. IMAGEN PERSONAL
OBJETIVO	Facilitar a las participantes la revisión de su historia de vida y de su trayectoria educativo-ocupacional, identificando los aprendizajes adquiridos y las competencias desarrolladas	Contribuir a la descripción de la imagen que tiene cada participante de sí misma, contrastando su percepción con la visión de las demás compañeras, e identificando la brecha entre la fantasía y la realidad
CONTENIDOS	<ul style="list-style-type: none"> a) Historia de vida b) Trayectoria educativo-ocupacional 	<ul style="list-style-type: none"> a) Autoimagen b) Imagen percibida por los demás c) Autoestima
ACTIVIDADES	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dinámica: El árbol 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cuento: Blancanieves ✓ Ejercicio: Los espejos



UNIDAD TEMÁTICA → **3. VIDA COMUNITARIA**

OBJETIVO → Sensibilizar sobre la importancia del fortalecimiento de redes y de la participación ciudadana

CONTENIDOS → a) Redes de contacto
b) Vida cotidiana

ACTIVIDADES → ✓ Dinámica: La telaraña
✓ Película: Mi gran casamiento griego

4. VÍNCULOS

Identificar estrategias para fortalecer los vínculos y desarrollar competencias sociales en la vida cotidiana

a) Roles en la vida cotidiana
b) Competencias genéricas

✓ Ejercicio: Un día en la vida de...
✓ Exposición participativa
✓ Dinámica: La torre de papel



Unidad Temática 1: Historia de vida

▶ OBJETIVO:

Facilitar a las participantes la revisión de su historia de vida y de su trayectoria educativo-ocupacional, identificando los aprendizajes adquiridos y las competencias desarrolladas

▶ TIEMPO ESTIMADO: 3 horas

▶ IMPORTANCIA DEL TEMA:

El análisis personal permite explicitar aquellas situaciones que influyen directa o indirectamente en el ámbito laboral de una persona. Se pueden identificar los aprendizajes formales e informales que las participantes han adquirido a lo largo de su vida, y las competencias que han desarrollado en el desempeño de sus diversos roles.

La reflexión se enriquece al incorporar información sobre las reglas del mercado de trabajo, que promueve un análisis del perfil personal en función de dichos requerimientos.

▶ ORIENTACIONES METODOLÓGICAS:

En la temática referida a la realidad personal, hay dos tendencias opuestas que es preciso identificar, a efectos de lograr en la práctica el equilibrio entre ambas:

- ✓ la primera es la tendencia a revisar sólo los datos estrictamente relacionados con el empleo y la formación
- ✓ la segunda es la tendencia a profundizar en aspectos personales que exceden el alcance de un proceso de orientación

El equilibrio está dado en explorar aquellos datos que inciden directa o indirectamente en la empleabilidad de las personas, identificando las problemáticas que deben ser derivadas a otro tipo de estrategias de intervención.

▶ CONTENIDOS DE LA UNIDAD:

- a) Historia de vida
- b) Trayectoria educativo-ocupacional

▶ MIRADA DE GÉNERO

En las historias de vida de las participantes, es fundamental apuntar a una valorización de los aprendizajes adquiridos y las competencias desarrolladas en su vida cotidiana.

Desde el enfoque de competencias laborales, específicamente, es posible poner de relieve aquellos saberes que se han puesto en práctica en el ámbito doméstico, y de los cuales se debe lograr una transferencia de aprendizajes hacia el ámbito de lo público (el empleo).



- a) Historia de vida
- b) Trayectoria educativo-ocupacional

► **CÓMO: Desarrollo de actividades**

• **Dinámica: El árbol**

Sub-grupos:

Compartir en el grupo cómo les gustaría y cómo se proponen que sea su vida en el futuro.

Conectar esas aspiraciones con diversos aspectos de su vida: los trabajos que han tenido, las instancias de capacitación, las cosas que han aprendido y las han determinado.

Exposición participativa:

Se promueve un breve diálogo grupal buscando mostrar la idea de itinerario a partir de las situaciones de las propias participantes, centrándose en cómo distintos elementos se conectan y conducen en determinadas direcciones. No se trata de definir el concepto sino de trabajar su contenido como elemento de la vida cotidiana.

Trabajo individual: Cada participante representa su itinerario a través del dibujo de un árbol

Motivación:

“El árbol brinda varias posibilidades de graficar con facilidad cómo diversos aspectos se conectan o pueden conectarse y contribuir a la definición de una opción laboral o de capacitación. Por ejemplo: habilidades que se aprendieron en el hogar y que forman parte de un saber que puede ser útil en el empleo; opciones que se tomaron para alcanzar una meta y que no dieron frutos o se abandonaron a mitad de camino.”

► **PARA QUÉ: Finalidad de las actividades**

- ✓ Representar, a través del dibujo de un árbol, cuál ha sido el itinerario, la experiencia anterior, las estrategias actuales y las metas de cada participante
- ✓ Identificar los pasos, las decisiones y las experiencias personales realizadas hasta el momento y cómo se conectan con vistas a definir estrategias relacionadas con el empleo

Foro Juvenil, INJU, CINTERFOR/OIT. Orientación ocupacional de jóvenes: Guía para educadores.

Consigna:

“Cada árbol deberá tener:

- Raíces: aquellas cosas que se han aprendido de forma natural pero que forman parte de lo que se sabe hacer y pueden constituir una suerte de oficio (por ejemplo: las tareas domésticas, una buena mano para cocinar)
- Tronco: lo que se aprendió en forma voluntaria- los sueños que se tenían en la niñez o en la adolescencia, las cosas que se hicieron para alcanzar esas metas, los aprendizajes realizados y las experiencias laborales anteriores
- Ramas: lo que se está haciendo hoy y se piensa hacer en el corto plazo para alcanzar las metas personales - los cursos que se están haciendo, el trabajo que se tiene actualmente
- Frutos: aquellas metas a largo y a mediano plazo que se quiere alcanzar

Es fundamental que se incluyan todos los aspectos, las experiencias y las expectativas, aun aquellos que parezcan no tener concordancia directa con el empleo o con una meta definida.

Al dibujar el árbol hay que intentar mostrar gráficamente (entrecruzando ramas, agrupando en línea, por colores, etc) aquellos aspectos que tienen o han tenido alguna relación.

Es fundamental también que aparezcan aquellos aspectos que no han tenido conexión directa con ningún otro fenómeno.

Estos aspectos que aparentemente “no cierran” pueden aportar datos muy valiosos para definir estrategias, ya que frecuentemente permiten ver con claridad dónde se “perdió el hilo”, así como aspectos que son de interés puntual o que constituyen verdaderas definiciones vocacionales que no necesariamente deben desembocar en opciones laborales.

Es esencial apoyar a cada participante para ayudarla a clarificar sus dudas y sugerirle conexiones o quiebres.”

Plenario:

Cuando todas las participantes han terminado se invita a compartir los árboles con el grupo, centrando el diálogo en los resultados y lo que el ejercicio ha aportado.

Ver Anexo



Unidad Temática 2: Imagen personal

► OBJETIVO:

Contribuir a la descripción de la imagen que tiene cada participante de sí misma, contrastando su percepción con la visión de las demás compañeras, e identificando la brecha entre la fantasía y la realidad

► TIEMPO ESTIMADO: 3 horas

► IMPORTANCIA DEL TEMA:

La imagen que una persona tiene de sí misma, muchas veces está condicionada por el concepto que le transmiten los demás. Es importante poder discriminar estas dos versiones, ver en qué puntos coinciden y en cuáles difieren.

También es preciso aprender a discriminar las diferentes imágenes que cada persona transmite según el ámbito en el cual se encuentra, y cómo va afirmando cada vez más esa visión a las personas que le rodean.

Por otra parte, la imagen que una persona *aspira* tener en varias ocasiones lleva a fijarse metas irreales o inalcanzables. Es importante lograr un equilibrio entre el desarrollo continuo y la visión realista de lo que cada persona puede conseguir (la imagen ideal y la imagen real).

► CONTENIDOS DE LA UNIDAD:

- a) Autoimagen
- b) Imagen percibida por los demás
- c) Autoestima



► PERSPECTIVA DE GÉNERO

La imagen personal de las participantes está condicionada en parte por los modelos femenino y masculino que han construido a lo largo de su vida. Por esta razón es importante tomar conciencia de la presencia de esos modelos para lograr mayor objetividad en la búsqueda de la identidad personal.

✓ MARCAS DE GÉNERO

En referencia a la imagen esperada socialmente de una mujer y de un hombre, existen estereotipos y modelos tradicionales; por ejemplo:

“La mujer debe ser tierna, delicada, alegre, servicial y complaciente, sensible; en una palabra, `todo corazón´; el varón debe reprimir sus emociones afectivas, mostrarse agresivo, enérgico, audaz, decidido, es decir `todo cerebro y todo músculo´.”

El afán por buscar cambios en esta situación, lleva sin embargo a situaciones que, en lugar de promover la equidad, pueden producir otro tipo de distorsiones en las expectativas vinculadas a la imagen de la mujer. Por ejemplo:

Se constatan diversos modos de deformación de la imagen femenina, que tienden a:

- convertir a la mujer y al varón en rivales,
- confundir la búsqueda de la igualdad con la imitación del modelo masculino dominante,
- adjudicar a la mujer como única posibilidad de proyecto de vida el ser esposa-madre-ama de casa

✓ MIRADA DE GÉNERO

“... sería caer en una visión muy limitada de la realidad creer que la búsqueda contemporánea de la identidad femenina es un problema exclusivo de las mujeres. Es fundamental tomar conciencia de que los cambios en la vida familiar y social afectan a todos, mujeres y varones, y generan en todos temores, expectativas y esperanzas.”

✎ CELAM. *La mujer en América Latina: en búsqueda de su Identidad*. Santafé de Bogotá: CELAM, 1994.

a) Autoimagen

b) Imagen percibida por los demás

► **CÓMO: Desarrollo de actividades**

• **Cuento: Blancanieves**

Plenario:

Leer el cuento o recordarlo en conjunto. Centrarse en la escena de la madrastra frente al espejo.

Reflexionar en grupo sobre los elementos básicos del cuento (1):

- Lugar: dormitorio, frente a un espejo
- Personajes: la madrastra; un espejo que habla
- Acción: la madrastra pregunta al espejo quién es la más hermosa; en varias ocasiones recibe como respuesta que ella es la más hermosa; en determinado momento recibe como respuesta que Blancanieves es la más hermosa
- Conflicto: la brecha entre su autoimagen y la de los demás (en este caso el espejo); la brecha entre su imagen real y su imagen ideal

Exposición participativa – Guía:

- Influencia de la imagen corporal en la autoimagen. Implicancias del autocuidado del cuerpo.
- Otras dimensiones valoradas socialmente en la imagen personal (aparte de la dimensión corporal)
- Consecuencias de la brecha entre imagen real e imagen ideal. Identificar ejemplos concretos de su vida o de su entorno
- Concepto de autoestima
- Causas y efectos de la autoestima “baja” y “alta” en una persona. Buscar ejemplos.
- Consecuencias de la autoestima “baja” y “alta” en el ámbito laboral. Recordar experiencias personales.

Trabajo individual:

Dibujar un espejo, y escribir en él el nombre y una lista de características personales.

(Se puede proporcionar previamente un listado genérico para facilitar el trabajo)

Ejercicio grupal:

Se pide a las participantes que comiencen a caminar alrededor del salón, pegando previamente el dibujo del espejo en su espalda.

A medida que van caminando, se pide al grupo que escriba cualidades a cada compañera en su espejo durante 10 minutos. Se sugiere acompañar esta actividad con música.

Al finalizar, se da a las participantes unos minutos para leer sus “espejos” y se les pide que se formen subgrupos.

► **PARA QUÉ: Finalidad de las actividades**

- ✓ Especificar la importancia de la autoestima en la vida cotidiana y en el ámbito laboral
- ✓ Identificar la brecha entre la autoimagen y la imagen que se proyecta

(1) Metodología de reflexión: ↗ Edwards, P.; Cortés, S.; Hermosilla, M.E. *Mujer TV*. Santiago: CENECA, 1986.



c) Autoestima

► **CÓMO: Desarrollo de actividades**

▪ **Ejercicio: Los espejos**

Subgrupos:

Se pide a las participantes que expresen cuál fue su impresión del ejercicio anterior.

Se analiza qué sintieron:

- al completar su propio espejo
- al completar los espejos de sus compañeras
- al descubrir las cualidades personales vistas por las demás

Se reflexiona acerca de la aplicación de este ejercicio a la vida cotidiana.

Trabajo individual:

Se les pide a las participantes que completen la guía de preguntas propuesta por el Programa FORMUJER (ver Anexo)

Plenario:

Cada participante expresa las conclusiones de sus respuestas, y en conjunto se intenta identificar características y problemáticas comunes.

Se lee y se comenta en plenario la carta adaptada de textos de K. Wyse.

Ver Anexo



Unidad Temática 3: Vida comunitaria

▶ OBJETIVO:

Sensibilizar sobre la importancia del fortalecimiento de redes y de la participación ciudadana

▶ TIEMPO ESTIMADO: 3 horas

▶ IMPORTANCIA DEL TEMA:

En esta unidad se apunta a que las participantes tomen conciencia de las relaciones que desempeñan en su vida cotidiana, y de la importancia que tiene el fortalecimiento de los vínculos a nivel general y en particular aquellos que tienen relación con el proyecto laboral.

La formación para la empleabilidad coincide con la formación para la ciudadanía. El Programa FORMUJER plantea al respecto:

"Trabajo y derechos ciudadanos, competencia y conciencia, no pueden ser vistos como dimensiones diferentes, sino que reclaman el desarrollo integral del individuo que, al mismo tiempo, es trabajador y ciudadano, competente y consciente" (E.Leite), Democracia, desarrollo y respeto a todos los derechos son conceptos interdependientes que se refuerzan entre sí."

En la vida cotidiana se produce un entramado de relaciones que es necesario conocer en primer lugar y aprender a manejar asertivamente luego. Las redes de contacto pasan a ser fundamentales en los diferentes ámbitos de la vida de cada persona, y especialmente en el ámbito laboral.

Cada persona tiene un lugar único en ese entramado de relaciones, y lo que afecta a la red incide en cada uno de sus integrantes.

▶ CONTENIDOS DE LA UNIDAD:

- a) Redes de contacto
- b) Vida cotidiana

▶ MIRADA DE GÉNERO

El concepto de género "ha reservado, prioritariamente, para el hombre, la esfera pública de la producción; y, para la mujer, la esfera privada de la reproducción y el cuidado de los otros".

A partir de esta situación, es preciso que la mujer pueda encontrar un equilibrio entre lo público y lo privado, con la necesidad de fortalecer los procesos de **empoderamiento personal de las mujeres** y la necesidad de promover **espacios de encuentro y de organización femenina** "que permitan analizar y captar sus impresiones y reacciones ante los problemas asociados a las transformaciones sociales y a las relaciones de género y al mismo tiempo impulsar la interlocución con los hombres y con los otros actores sociales y estatales para trabajar el reconocimiento y legitimidad de las mujeres como sujetos sociales diferenciados."

✎ Programa FORMUJER. Género y formación por competencias: aportes conceptuales, herramientas y aplicaciones. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2003.



a) Redes de contacto

► **CÓMO: Desarrollo de actividades**

• **Dinámica: La telaraña**

Consigna:

El grupo se pone de pie, formando un círculo.

La persona que coordina inicia el ejercicio, pasando una madeja de lana que tiene en sus manos.

A medida que cada participante recibe la madeja, señala una persona con la que se vincula en la vida cotidiana (pareja, hijos, docentes)

Posteriormente pasa la madeja a otra participante, sin soltar el hilo que la otra persona le había pasado.

Exposición participativa:

Sugerir al grupo observar la telaraña que se ha formado con la madeja, y transferir la situación a la red de vínculos (el entramado de relaciones) en la vida cotidiana.

Demostrar cómo cada hilo que se mueve repercute en toda la telaraña. De esta forma, se introduce la importancia de las redes sociales en la trayectoria laboral y en la historia de vida de cada una; así como se da la interrelación a nivel del grupo de participantes, de la misma forma los distintos vínculos que cada persona desarrolla en su vida tienen incidencia sobre su vida en general, y particularmente sobre su desempeño laboral.

Se señala la importancia y el papel que tiene cada una de las personas dentro del grupo, en su entorno inmediato y en la sociedad en general. Se retoman los diferentes vínculos que surgieron a medida que iban tirando la madeja, especificando los diferentes tipos de relación que existen con cada uno de ellos.

Se introduce el concepto y la importancia de la participación ciudadana, utilizando ejemplos concretos.

► **PARA QUÉ: Finalidad de las actividades**

- ✓ Visualizar la importancia de las redes de contacto y de la participación ciudadana



b) Vida cotidiana

► **CÓMO: Desarrollo de actividades**

• **Película: *Mi gran casamiento griego***

Mirar en conjunto las primeras escenas de la película, desde el inicio hasta que la protagonista (Toula) ingresa a estudiar

Plenario (1):

✓ Sondeo inicial – indagar la primera impresión que ha dejado la película, lo que ha sugerido, las vivencias y recuerdos que ha suscitado. Se trata de una percepción inicial, necesariamente superficial, que recoge las apreciaciones espontáneas, no definitivas.

✓ Datos objetivos – reconstruir las escenas con el mayor detalle posible; buscar informaciones objetivas, datos fríos, prescindiendo en esta etapa de consideraciones personales, subjetivas; la observación exacta es el primer paso para una interpretación correcta; anotar en el pizarrón las ideas y las palabras claves

✓ Temas – hacer una síntesis de lo anterior, agrupando las observaciones en torno a los temas principales

✓ Análisis – comenzar el debate propiamente dicho, tomando un tema por vez: se sugieren algunos temas básicos para el análisis

• Vínculos identificados

• Estereotipos y preconcepciones de los personajes, especialmente aquellos vinculados con el género.

• Imagen de la protagonista

• Motivaciones de la protagonista para estudiar

• Expectativas de la familia sobre el desempeño de cada rol; estereotipos y resistencias

• Situación socio económica de la protagonista

Subgrupos: Role playing

✓ *Grupo 1: Historia de la vida real*

A partir del video, crear una historia adaptada a la situación de las participantes.

✓ *Grupo 2: El mundo al revés*

Se pide que rearmen la historia, imaginando que la protagonista (Toula) en lugar de ser una mujer es un hombre. Identificar cómo cambian sus expectativas y las de su entorno.

✓ *Grupo 3: El final*

Se pide al grupo imaginar un final para la historia (si hay participantes que conocen la película, se le pide cambiar el final real).

Plenario:

Al finalizar la presentación de cada dramatización, se reflexiona en el grupo sobre la situación expuesta.

► **PARA QUÉ: Finalidad de las actividades**

✓ Comprender el impacto de los preconcepciones y de los estereotipos en la vida cotidiana

(1) Se utiliza la metodología SOTA para el análisis de la película:

➤ *Olivera, M. La discusión de grupo. Buenos Aires: Don Bosco, 1987.*



Unidad Temática 4: Vínculos

▶ OBJETIVO:

Identificar estrategias para fortalecer los vínculos y desarrollar competencias sociales en la vida cotidiana

▶ TIEMPO ESTIMADO: 4 horas

▶ IMPORTANCIA DEL TEMA:

Entre las principales competencias genéricas, se trabajan en esta unidad: el trabajo en equipo, la comunicación, la toma de decisiones y la resolución de problemas. En cada una, las participantes podrán reflexionar sobre las diferencias en la utilización de estas competencias por parte de los hombres y de las mujeres.

Es importante que las participantes tomen conciencia de su desempeño en el **trabajo en equipo**, y que puedan realizar la transferencia hacia otros ámbitos, ya sea a nivel laboral, educativo, o en sus contactos en la vida cotidiana.

En torno al trabajo en equipo y al relacionamiento interpersonal, surge como tema central la **comunicación**. A este nivel, es importante que desde el inicio las participantes comprendan que siempre están comunicando, y no sólo a nivel verbal, sino también a través de sus gestos, de sus omisiones, de su cuerpo, de su imagen. Asimismo, será fundamental que puedan ver con claridad los diferentes obstáculos presentes a cada momento en la comunicación, para buscar formas de superarlos.

▶ CONTENIDOS DE LA UNIDAD:

- a) Roles en la vida cotidiana
- b) Competencias genéricas

▶ MIRADA DE GÉNERO

Es importante que las participantes puedan reflexionar sobre las diferentes atribuciones sociales en cuanto a los roles que debe desempeñar el hombre y los que debe desempeñar la mujer, así como las diferencias en las expectativas frente a uno y otro.

“...las competencias claves para la empleabilidad son fundamentales para las mujeres pobres y de baja escolaridad porque para ellas uno de los mayores obstáculos es precisamente la demostración de competencias. Pero también lo son, con mayores niveles de complejidad e incluso sutilezas, para todo el colectivo femenino en la medida que tiene una fuerte incidencia en la estructuración de las identidades como trabajadoras y en el relacionamiento con los varones.”

🔗 Programa FORMUJER. Género y formación por competencias: aportes conceptuales, herramientas y aplicaciones. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2003.

El desarrollo de estas competencias claves en la población objetivo se produce fundamentalmente a través del desempeño de diferentes roles en la vida cotidiana, que deben ser revalorizados; por ejemplo, desde el rol de la maternidad:

“Muchos trabajos implican capacidad de comunicación, organización, planificación, análisis y colaboración en equipo. Y son precisamente estas aptitudes las que han de ponerse en juego cuando se quiere educar a los hijos... Las aptitudes adquiridas por las madres se convierten en algo tan espontáneo como la respiración. Ni siquiera se dan cuenta de lo obvio que resulta el que sean madres... Cuando vuelven a trabajar, descubren que su lado maternal es una gran ventaja”

🔗 Wyse Goldman, K. Soy madre y quiero un trabajo. Barcelona: Grijalbo, 1997.



a) Roles en la vida cotidiana

► **CÓMO: Desarrollo de actividades**

• **Ejercicio: Un día en la vida de...**

Trabajo individual:

Se pide a cada participante que identifique los diferentes roles que desempeña en su vida (madre, pareja, hija, hermana, ama de casa, empleada, vecina, amiga).

En cada rol, se pedirá a cada participante:

- ✓ Realizar un listado de las **funciones** que desempeña
- ✓ Identificar qué **vínculos** tiene que desarrollar (por ejemplo: como madre, tiene que vincularse con l@s docentes de la escuela o el liceo, con compañer@s de clase de sus hij@s, con medic@s y enfermer@s, etc)
- ✓ Determinar cuáles son los **problemas** más frecuentes que tiene que resolver; identificar los espacios y formas de organización para la resolución de problemas.

Subgrupos:

Cada participante presenta una síntesis de su trabajo a las demás; se buscan similitudes en las realidades de las participantes

Plenario:

Cada sub grupo expone las características comunes detectadas. Se pone de manifiesto también la gama de diferencias que existen en cada persona, haciendo referencia a la necesidad de respetar la diversidad en el grupo.

► **PARA QUÉ: Finalidad de las actividades**

- ✓ Tomar conciencia de los vínculos que requiere cada función, y la necesidad de contar con herramientas para desarrollar esos contactos asertivamente.

b) Competencias genéricas

► **CÓMO: Desarrollo de actividades**

• **Exposición participativa**

Explicar el concepto y la importancia del desarrollo de competencias genéricas para el mercado laboral, haciendo hincapié en cómo estos procesos se dan en el desempeño de roles en los distintos ámbitos, y el aprendizaje se transfiere de uno a otro.

A partir de la dinámica anterior, se utilizan ejemplos de las experiencias de las participantes.

Se enumeran las diferentes competencias genéricas, y se pide a las participantes que expresen las principales dificultades que identifican en su entorno con respecto a su aplicación; también se pedirá que describan cómo perciben estos requerimientos en los trabajos que han realizado o que desempeñan actualmente.

Se toma como ejemplo la **capacidad de resolver problemas**, y se explican los diferentes pasos del proceso.

Utilizando ejemplos del ejercicio anterior, se aplican el proceso de resolución de problemas, construyendo alternativas realistas y viables a nivel grupal para aplicar los conceptos.

► **PARA QUÉ: Finalidad de las actividades**

- ✓ Tomar conciencia del desarrollo de competencias genéricas, cada vez más valorado en el mercado laboral para responder a las nuevas tendencias



CÓMO: Desarrollo de actividades

• **Dinámica: La torre de papel**

Se piden cinco voluntarias. Se sientan las cinco personas alrededor de una mesa que tiene sobre ella todo el material.

La consigna es que sin comunicarse verbalmente, construyan con papel de diario y cinta adhesiva una torre de papel.

El resto del grupo se dispondrá en forma circular por fuera de estos y se les pedirá que no hagan ningún ruido que los distraiga.

Luego de aproximadamente diez minutos, se podrá hacer una evaluación oral:

- ✓ El producto hecho, ¿puede considerarse una torre?
- ✓ ¿Existió trabajo en equipo?
- ✓ ¿Hubo un líder?
- ✓ ¿Están conformes con la tarea?

Luego se les pedirá que con igual límite de tiempo se construya una nueva torre, pero esta vez se permite que haya comunicación entre las participantes.

Plenario:

Se evalúa cómo fue el trabajo en equipo en ambas instancias, los aciertos y las dificultades.

Se analiza el comportamiento entre las jugadoras y las observadoras, comparando con la situación que se da en el trabajo entre el sector trabajador y el sector empleador.

Se reflexiona sobre la incidencia de la comunicación en el trabajo en equipo. Se identifican las principales dificultades que han percibido en el grupo a lo largo del proceso de orientación, y luego se pide que describan los problemas que han percibido en otros ámbitos en los que participan en torno a la comunicación.

Sintetizar el intercambio a través de una breve exposición de cuáles son los obstáculos en la comunicación, pidiendo ejemplos a las participantes de cada uno.

Frente a cada dificultad percibida, se buscan en conjunto alternativas de solución.

Facilitar la reflexión en torno a las diferencias que perciben las participantes entre hombres y mujeres en el estilo de comunicación.

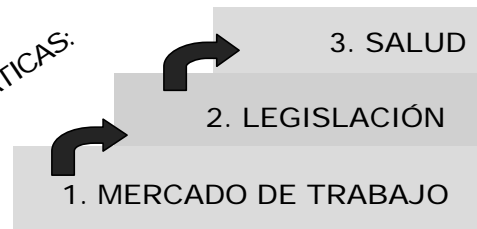
De acuerdo a los vínculos identificados anteriormente, se realiza un análisis de los diferentes estilos de comunicación asertivos de acuerdo al grado de formalidad, a la confianza existente, a la jerarquía que puede existir.

Se profundiza especialmente en el estilo de comunicación más eficaz según las diferentes realidades laborales. Se orienta a las participantes a buscar formas de desarrollar estrategias de comunicación con aquellas personas o instituciones con las que necesitan fortalecer vínculos para la creación de redes de contacto.



MÓDULO III: MERCADO LABORAL

UNIDADES TEMÁTICAS:



UNIDAD TEMÁTICA	1. MERCADO DE TRABAJO	2. LEGISLACIÓN LABORAL	3. SALUD OCUPACIONAL
OBJETIVO	Informar sobre la situación del mercado laboral, detallando las competencias requeridas y los cambios en las tendencias de empleo	Estimular la reflexión sobre las implicancias de la igualdad de oportunidades en el empleo, describiendo los derechos y los deberes del sector trabajador	Concientizar sobre la prevención y el cuidado de la salud en el trabajo
CONTENIDOS	<ul style="list-style-type: none"> a) Situación y tendencias del mercado laboral b) Tipos de trabajo c) Empleabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> a) Derechos y deberes b) Aspectos legales del mundo del trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> a) Derecho a la salud b) Autocuidado c) Seguridad e higiene en el trabajo
ACTIVIDADES	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Analizar la prensa ✓ Avisos clasificados ✓ Role playing 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tormenta de ideas ✓ Exposición participativa 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Exposición participativa



Unidad Temática 1: El Mercado de Trabajo

► OBJETIVO:

Informar sobre la situación del mercado laboral, detallando las competencias requeridas y los cambios en las tendencias de empleo

► TIEMPO ESTIMADO: 3 horas

► IMPORTANCIA DEL TEMA:

Los cambios en el mercado de trabajo tienen repercusiones sobre la situación del sector trabajador. El concepto de puesto de trabajo se ha ampliado con el concepto de ocupación, la definición y evaluación de tareas ha dado paso a la descripción de resultados esperados, se ha avanzado del concepto de calificación al de competencia.

Uno de los principales cambios es el pasaje de puesto de trabajo estable a empleabilidad (la capacidad de formarse en forma permanente y de crear su propia trayectoria laboral para adaptarse a las diferentes ocupaciones que se van creando o que se van transformando)

► ORIENTACIONES METODOLÓGICAS:

Los contenidos relativos al mercado de trabajo deben tener un aterrizaje en la realidad cotidiana de las participantes, ya que los conceptos abstractos en esta temática pueden presentar dificultades para la comprensión.

► CONTENIDOS DE LA UNIDAD:

- a) Situación y tendencias del mercado laboral
- b) Tipos de trabajo
- c) Empleabilidad

► MIRADA DE GÉNERO

“A las chicas les gusta el color rosa. A los chicos, el azul. Los hombres son duros. Las mujeres son tiernas. Estos no son, precisamente, los conceptos equitativos y políticamente correctos que corresponderían a las postrimerías del siglo XX. Ultimamente, las diferencias de sexo se miran desde otra óptica... Hoy en día, la discriminación sexual no es tan descarada. Son muchas las grandes empresas que se están dando cuenta de que las mujeres constituyen parte importante del mercado laboral”

✎ Wyse Goldman, K. *Soy madre y quiero un trabajo*. Barcelona: Grijalbo, 1997.

Conceptos básicos:

División sexual del trabajo: Los estereotipos acerca de lo que les corresponde ser y hacer a hombres y mujeres y del valor de las actividades y capacidades femeninas al trasladarse al ámbito laboral e interactuar con las condicionantes productivas y económicas, determinan la división sexual del trabajo y contribuyen a explicar que el mercado haya reproducido y magnificado las diferencias por sexo, prolongando los hábitos hogareños y adjudicándole a las mujeres las tareas asimilables y las más rutinarias y escasamente valoradas

✎ Silveira, S. *Cinterfor, La dimensión de género y sus implicaciones en la relación entre juventud, formación y trabajo*. Montevideo: Cinterfor/OIT.

-Trabajo productivo y reproductivo: “el trabajo reproductivo se refiere a las actividades que se realizan en el hogar y están relacionadas con la supervivencia; el trabajo productivo es aquel que representa algún beneficio económico, y generalmente está ligado al mundo masculino (si bien las mujeres cada vez salen más de sus casas a trabajar)”

✎ Programa FORMUJER. *Incorporación de la perspectiva de género en la formación profesional: materiales didácticos*. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2001.



a) Situación y tendencias del mercado laboral

► **CÓMO: Desarrollo de actividades**

• **Analizar la prensa.**

Preparación previa:

Pedir a las participantes diarios o revistas actuales.

Subgrupos:

Buscar en los diarios y en las revistas artículos de prensa sobre la situación y las tendencias del mercado laboral

Elaborar una presentación que sintetice los principales elementos; por ejemplo: armar una cartelera, diseñar un boletín, efectuar un role playing de un informativo

Plenario:

Cada grupo realiza su presentación en plenario

Sintetizar en una lista las principales características

► **PARA QUÉ: Finalidad de las actividades**

✓ Reflexionar sobre la realidad del mercado y sobre las implicancias para el sector trabajador

b) Tipos de trabajo

► **CÓMO: Desarrollo de actividades**

• **Avisos clasificados.**

Preparación

Llevar diarios con avisos clasificados y tarjetas de tres colores (amarillas, verdes y azules)

Subgrupos:

Elegir por consenso un puesto de trabajo o una función, acorde al perfil de las participantes

Buscar y recortar avisos clasificados con ofertas de trabajo para ese puesto o función

Leer los avisos seleccionados y registrar por escrito:

- en las tarjetas amarillas: las herramientas que se solicitan para la postulación (carta, curriculum, etc)
- en las tarjetas verdes: las competencias requeridas, los requisitos de formación y de experiencia laboral
- en las tarjetas azules: las diferentes modalidades de contrato (pasantías, zafras, tiempo parcial, trabajo efectivo, etc)

Plenario:

Cada grupo presenta sus conclusiones en plenario.

Diferenciar los elementos comunes y las particularidades en los diferentes puestos o funciones elegidos

A partir de una categorización presentada por el/la docente, ubicar cada puesto o función en los diversos tipos de trabajo:

- sectores primario / secundario / terciario
- trabajo remunerado / no remunerado
- división sexual del trabajo: funciones asignadas socialmente a las mujeres y a los hombres

► **PARA QUÉ: Finalidad de las actividades**

✓ Identificar y valorizar distintos tipos de trabajo

✓ Precisar marcas de género en el mercado asociadas a la división sexual del trabajo



c) Empleabilidad

► **CÓMO: Desarrollo de actividades**

• **Role playing.**

Subgrupos:

Grupo 1: preparar un role playing sobre una situación de compra en un almacén

Grupo 2: preparar un role playing sobre una situación de compra en un supermercado

Plenario:

Reflexionar sobre los cambios del mercado en este cambio de las organizaciones y los requerimientos al sector trabajador.

Ver Anexo

► **PARA QUÉ: Finalidad de las actividades**

✓ Visualizar los cambios del mercado, y su incidencia en la vida cotidiana



Unidad Temática 2: Legislación laboral

► OBJETIVO:

Estimular la reflexión sobre las implicancias de la igualdad de oportunidades en el empleo, describiendo los derechos y los deberes del sector trabajador

► TIEMPO ESTIMADO: 2 horas

► IMPORTANCIA DEL TEMA:

Cada persona es un sujeto con derechos de distintos tipos y con derecho a tener información sobre sus derechos. Todo derecho implica también una responsabilidad

► CONTENIDOS DE LA UNIDAD:

- a) Derechos y deberes
- b) Aspectos legales del mundo del trabajo

► MIRADA DE GÉNERO - Conceptos básicos referidos a la legislación laboral

-Igualdad de oportunidades: “tener igualdad de oportunidades es que hombres y mujeres pueden realizarse intelectual, física y emocionalmente desarrollando sus capacidades e intereses”

-Equidad: “la equidad parte de la necesidad de reconocer y valorar las diferencias entre hombres y mujeres, otorgándoles igualdad de oportunidades a todos y todas para el desarrollo de sus potencialidades, habilidades y destrezas”

- Programa FORMUJER. Incorporación de la perspectiva de género en la formación profesional: materiales didácticos. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2001.

a) Derechos y deberes

b) Aspectos legales del mundo del trabajo

► CÓMO: Desarrollo de actividades

• Tormenta de ideas:

Las participantes escriben en el pizarrón los derechos que conocen

• Exposición participativa:

Realizar una explicación de lo general a lo particular: el derecho a la vida, los derechos humanos, el derecho al trabajo, el derecho a la formación.

Mostrar figuras híbridas, que permitan percibir dos visiones en una misma imagen. Explicar cuál es “la otra cara de la moneda” de los derechos: las responsabilidades

Transmitir los conceptos principales y las consecuencias que tiene en el ámbito laboral la aplicación de derechos y el marco legal.

Presentar elementos básicos referidos al contrato de trabajo, a la jornada laboral, al salario y a los beneficios.

Incluir información sobre la normativa específica de la mujer (por ejemplo, en lo que tiene que ver con los derechos laborales asociados a la maternidad y a la lactancia)

► PARA QUÉ: Finalidad de las actividades

- ✓ Concientizar sobre los distintos tipos de derechos
- ✓ Manifestar la importancia de tener información sobre los derechos



Unidad Temática 3: Salud ocupacional

▶ **OBJETIVO:**

Concientizar sobre la prevención y el cuidado de la salud en el trabajo

▶ **TIEMPO ESTIMADO:** 2 horas

▶ **IMPORTANCIA DEL TEMA:**

En esta unidad se retoma la concepción de la salud como un derecho y como una responsabilidad.

Con respecto a la responsabilidad personal, se hace referencia al autocuidado del cuerpo, y la influencia directa que tiene a nivel laboral.

Dentro de este contexto, se reflexiona sobre la salud en el trabajo específicamente, aplicando también la dimensión bio-psico-social.

A nivel laboral, se consideran los aspectos de medicina, seguridad e higiene, y se realiza una comparación de la reciprocidad que tiene cada uno de estos aspectos entre la persona y el trabajo.

▶ **CONTENIDOS DE LA UNIDAD:**

- a) Derecho a la salud
- b) Autocuidado
- c) Seguridad e higiene en el trabajo

- a) Derecho a la salud
- b) Autocuidado
- c) Seguridad e higiene en el trabajo

▶ **CÓMO: Desarrollo de actividades**

• **Exposición participativa.**

Retomar la temática de los derechos, explicitando el derecho a la salud.

Pedir a las participantes que expresen sus opiniones sobre el alcance de este derecho.

A partir de los conocimientos y las experiencias de las participantes, detallar las implicancias del derecho a la salud.

Aplicar los conceptos del derecho a la salud al ámbito laboral.

Ver Anexo

▶ **PARA QUÉ: Finalidad de las actividades**

- ✓ Concientizar a las participantes sobre el derecho a tener condiciones de trabajo saludables, y la responsabilidad en cuidar la propia salud en el trabajo



MÓDULO IV: BALANCE PERSONAL

UNIDADES TEMÁTICAS:

3. AUTOEMPLEO
2. INTERESES Y MOTIVACIONES
1. BALANCE DE COMPETENCIAS

UNIDAD TEMÁTICA	1. BALANCE DE COMPETENCIAS	2. INTERESES Y MOTIVACIONES	3. AUTOEMPLEO
OBJETIVO	Favorecer la identificación y la valoración de las competencias desarrolladas por las participantes en el desempeño de los diferentes roles en su historia de vida	Contribuir a la definición de los intereses y las motivaciones personales, precisando prioridades para la búsqueda de empleo	Promover el espíritu emprendedor, facilitando a las participantes la búsqueda de alternativas de autoempleo
CONTENIDOS	a) Autoevaluación	a) Intereses personales b) Motivaciones para el trabajo	a) Proceso productivo b) Funciones y roles
ACTIVIDADES	✓ Historieta: Las flores	✓ Pirámide de Maslow	✓ Dinámica: Los barquitos de papel



Unidad Temática 1: Balance de competencias

► OBJETIVO:

Favorecer la identificación y la valoración de las competencias desarrolladas por las participantes en el desempeño de los diferentes roles en su historia de vida

► TIEMPO ESTIMADO: 3 horas

► IMPORTANCIA DEL TEMA:

Las participantes podrán valorar las competencias que han desarrollado, no sólo en su trayectoria laboral o educativa, sino también en el desempeño de los distintos roles en su historia de vida, y en el desarrollo de vínculos en distintos niveles.

Esta unidad constituye una síntesis de lo que trabajaron las participantes con respecto a su realidad personal y al mercado de trabajo.

► CONTENIDOS DE LA UNIDAD:

a) Autoevaluación

► MIRADA DE GÉNERO

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

Es preciso “otorgar un **nuevo valor social y económico a las cualidades y singularidades femeninas** aprovechando su correspondencia con los perfiles ocupacionales emergentes del nuevo paradigma productivo y organizacional, la búsqueda del mejoramiento de la calidad de vida y la preservación del medio ambiente (atención diversificada; liderazgo integrador de capacidades diversas; planificación, aprovechamiento y distribución óptima de recursos escasos, capacidad de escucha y soluciones creativas para situaciones imprevistas). Paralelamente se deberían fortalecer o desarrollar en las mujeres algunas actitudes que tenemos limitadamente: la capacidad de asumir y vivir en riesgo, el saber discriminar los ámbitos y los comportamientos adecuados para cada uno de ellos, saber y poder priorizar de acuerdo a las circunstancias y no de manera absoluta, o sea ser capaces de relativizar, exigimos menor perfeccionismo y estar menos pendientes de la aprobación externa. Y valorar todos nuestros recursos y en primer lugar el tiempo en su aplicación al trabajo”.

- Programa FORMUJER. Incorporación de la perspectiva de género en la formación profesional: materiales didácticos. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2001.



a) Autoevaluación

CÓMO: Desarrollo de actividades

• **Historieta: Las flores**

Subgrupos:

Se entrega la historieta y se lee en cada subgrupo. Siguiendo el método SOTA, se llevan a cabo los siguientes pasos:

- ✓ Sondeo inicial – indagar la primera impresión que ha dejado la historieta, lo que ha sugerido, las vivencias y recuerdos que ha suscitado. Se trata de una percepción inicial, necesariamente superficial, que recoge las apreciaciones espontáneas, no definitivas.
- ✓ Datos objetivos – reconstruir la historia con el mayor detalle posible; buscar informaciones objetivas, datos fríos, prescindiendo en esta etapa de consideraciones personales, subjetivas; la observación exacta es el primer paso para una interpretación correcta; anotar en un papelógrafo las ideas y las palabras claves
- ✓ Temas – hacer una síntesis de lo anterior, agrupando las observaciones en torno a los temas principales
- ✓ Análisis – comenzar el debate propiamente dicho, tomando un tema por vez.
- ✓ Resumen de las ideas claves

Exposición participativa:

Cada grupo presenta las ideas claves.

Presentar el concepto de “equipaje personal”, poniendo de manifiesto las competencias desarrolladas en el desempeño de diferentes roles en la vida cotidiana (no sólo a través del trabajo remunerado).

Se compara el itinerario educativo-ocupacional con un viaje, y se describe cómo cada persona va completando su equipaje en cada trayecto que avanza.

Trabajo individual:

Cada participante revisará los trabajos que ha realizado hasta el momento en el proceso de orientación, y los conocimientos que ha adquirido sobre la situación del mercado laboral.

A partir de estos dos elementos, podrá realizar su propio balance de competencias, identificando claramente qué contiene su equipaje y qué tendría que incorporar para mejorarlo (por ejemplo: reinserción educativa formal, cursos de capacitación técnica, reforzamiento de habilidades básicas, etc.)

Cada participante podrá dibujar una maleta, incluyendo aquellos aprendizajes y competencias que considera que enriquecen su equipaje personal.

Plenario:

Cada participante presenta al grupo su equipaje personal.

Sintetizar la experiencia, las similitudes en los equipajes presentados y los elementos que marcan el “valor agregado” de cada participante en forma individual.



Unidad Temática 2: Intereses y motivaciones

► OBJETIVO:

Contribuir a la definición de los intereses y las motivaciones personales, precisando prioridades para la búsqueda de empleo

► TIEMPO ESTIMADO: 3 horas

► IMPORTANCIA DEL TEMA:

Así como las organizaciones buscan las personas competentes para lograr sus resultados, las propias participantes deben encontrar cuáles son las funciones y las organizaciones más adecuadas a sus características, a sus motivaciones y a sus situaciones personales.

Cada participante podrá determinar cómo influyen sus intereses y sus motivaciones en la elección ocupacional, y en la definición de las características de los empleos a los cuales postularse (en el caso de la búsqueda de trabajo dependiente).

Retomando el módulo sobre mercado laboral, es importante resaltar la concepción de que las trayectorias laborales son flexibles; esto se aplica tanto en la elección de un trabajo dependiente o independiente.

Si bien es importante identificar las potencialidades para el desempeño de cada modalidad, también es necesario comprender que una u otra opción pueden presentarse simultáneamente o en diferentes momentos de la vida, sin ser necesariamente excluyentes.

► CONTENIDOS DE LA UNIDAD:

- a) Intereses personales
- b) Motivaciones para el trabajo

► MIRADA DE GÉNERO

Más allá de las necesidades identificadas tradicionalmente en diferentes niveles, es importante especificar aquellas relacionadas con el género:

✓ Necesidades prácticas de género:

*“Se formulan a partir del análisis de la **condición social** de las mujeres dentro de la actual división sexual del trabajo. Son por lo tanto identificadas a partir de necesidades inmediatas sentidas por las mujeres.*

En términos de su especificidad se refieren a necesidades de apoyo doméstico, servicios básicos de salud, educación, nutrición, generación de ingresos, servicios comunales, vivienda y servicios públicos a la misma.”

✓ Necesidades estratégicas de género:

*“Se formulan a partir de un análisis de la **posición social** de las mujeres, es decir del análisis de la subordinación de las mujeres respecto a los hombres en la estructura social, y representan los verdaderos intereses de género.*

*Las necesidades estratégicas variarán de acuerdo al contexto socio-cultural donde se trate... Se refiere sobre todo a cambios relacionados con una **toma mayor de conciencia** por parte de la sociedad y la mujer misma acerca de su papel y de su responsabilidad en la construcción de la sociedad, y acerca de la necesidad de su mayor participación política. Se busca el equilibrio de poder entre mujeres y hombres, de forma que ninguno se coloque en situación de dominio y sí en cambio de colaboración...”*

✎ CELAM. La mujer en América Latina: en búsqueda de su Identidad. Santafé de Bogotá: CELAM, 1994.



a) Intereses personales y motivaciones para el trabajo

► **CÓMO: Desarrollo de actividades**

▪ **Pirámide de Maslow:**

Ver Anexo

Subgrupos:

Grupo 1:

- Reflexionar en torno a la frase de K. Wyse:

“El dinero es una de las principales causas por la que muchas madres vuelven al trabajo. Pero ¿sabes una cosa? Junto con tu primera nómina, recibirás un plus inesperado. Una novedosa sensación de autoestima”

- ¿Qué motivaciones conocen aparte del dinero?

Grupo 2:

- Reflexionar en torno a la frase de K. Wyse:

*“Actualmente, una de las cosas que debes considerar a la hora de decidir **qué** quieres hacer es el **cuándo** y el **cómo** quieres hacerlo. Una vez empieces a trabajar, tendrás que cumplir con el compromiso contraído con la empresa. Decide antes de tu primera entrevista el tipo de horario que necesitas. Sé realista y piensa cuánto tiempo has de dedicar a tu familia”.*

- ¿Qué decisiones hay que tomar en cuanto a prioridades personales antes de salir a buscar trabajo?

Exposición participativa:

Se pide al grupo 1 que presente en plenario sus conclusiones. A partir de la presentación del grupo, se complementa la exposición con la Pirámide de Maslow. Cada nivel de la pirámide será útil como herramienta de análisis, a efectos de identificar las implicancias que tiene para la búsqueda y para la permanencia en el empleo.

Se buscarán elementos de análisis para determinar en qué medida cada nivel de la pirámide permite brindar elementos para las decisiones relativas al empleo; entre ellas, se considerarán las alternativas de trabajo dependiente e independiente, haciendo hincapié en la flexibilidad que requiere el itinerario y la posibilidad de adoptar una u otra alternativa de acuerdo al momento y a la situación

Se pide al grupo 2 que presente en plenario sus conclusiones. A partir de la presentación del grupo, se complementa la exposición indicando las diferentes prioridades que hay que considerar, tomando como guía los diferentes niveles de la pirámide

Trabajo individual:

A partir de estas reflexiones, se pedirá a cada participante que analice su situación personal frente a cada nivel de la pirámide, expresando cómo influye esto en su búsqueda de empleo y en su decisión por el trabajo dependiente o independiente.



Unidad Temática 3: Autoempleo

► OBJETIVO:

Promover el espíritu emprendedor, facilitando a las participantes la búsqueda de alternativas de autoempleo

► TIEMPO ESTIMADO: 2 horas

► IMPORTANCIA DEL TEMA:

En esta unidad, se debe promover la capacidad de emprender.

El Programa FORMUJER plantea que la capacidad de emprender “*se está transformando en una condición prioritaria de empleabilidad porque está en la base de la formulación del proyecto profesional, sea éste por cuenta propia o ajena. Incluye el desarrollo de la iniciativa, el fortalecimiento de la toma de decisión, de la capacidad de asumir riesgos y de la participación a través del desarrollo del liderazgo, de la conducción activa de ideas y proyectos pero además aporta a la cultura ciudadana si se promueve un liderazgo democrático*”

Lo central es promover en las mujeres una actitud proactiva, es decir, la disposición a buscar alternativas creativas frente a situaciones laborales o económicas desfavorables.

Es importante destacar la importancia de considerar las preferencias y las competencias personales, pero sin descuidar el análisis de los recursos necesarios para emprender una actividad.

► CONTENIDOS DE LA UNIDAD:

- a) Proceso productivo
- b) Funciones y roles

► MIRADA DE GÉNERO

Una de las dificultades que surge cuando las destinatarias eligen emprender una actividad por su cuenta, es la toma de conciencia de que ese empleo tiene que tener prioridad frente a las demandas que siguen surgiendo desde el hogar; el cambio en la actitud de la mujer requiere también un cambio paralelo en el ámbito familiar, a efectos de apoyar la nueva situación.

Cuando se busca un trabajo dependiente, es más simple delimitar el ámbito privado del hogar y el ámbito público del empleo; sin embargo, muchas veces los emprendimientos se realizan en la propia casa, y por lo tanto es fundamental diferenciar las esferas de acción.



- a) Proceso productivo
- b) Funciones y roles

CÓMO: Desarrollo de actividades

Dinámica: los barquitos de papel

Sub grupos:

A cada grupo se le pide que realice una producción de barquitos de papel. Se sugiere introducir indicadores de cantidad de barquitos y plazo de tiempo.

A uno de los grupos se le asigna el rol de observador, que evalúe en los distintos grupos: calidad del producto, tiempo de ejecución, cantidad de productos realizados, cantidad de material utilizado.

Plenario:

Se pide al equipo observador que presente su evaluación de cada uno de los grupos.

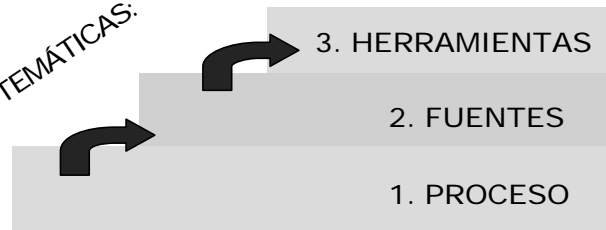
Luego se pide a las participantes que expresen cómo fue vivido el “proceso de producción”: cuáles fueron las dificultades que surgieron, cómo lograron ordenarse para realizar la tarea, qué dificultades de relacionamiento surgieron entre las participantes, cómo fue el estilo de liderazgo y quién lo asumió, cómo se efectuó la división de roles y funciones dentro de cada equipo.

Se pide a las participantes que cuenten experiencias de autoempleo, y que puedan vincularlas al ejercicio realizado, identificando las similitudes y las diferencias entre este proceso simulado y un proceso real.



MÓDULO V: BÚSQUEDA DE EMPLEO

UNIDADES TEMÁTICAS:



UNIDAD TEMÁTICA	1. EL PROCESO DE BÚSQUEDA	2. FUENTES DE BÚSQUEDA	3. HERRAMIENTAS
OBJETIVO	Informar sobre el proceso de selección de personal, describiendo las etapas correspondientes en la búsqueda de empleo	Detallar las fuentes de búsqueda de empleo acordes a los perfiles personales	Proporcionar herramientas para la búsqueda de empleo, de acuerdo a los requerimientos del mercado
CONTENIDOS	a) Proceso de selección de personal b) Proceso de búsqueda de empleo	a) Fuentes de búsqueda b) Avisos clasificados	a) Curriculum Vitae b) Cartas de presentación c) Fichas de solicitud de empleo d) Entrevista laboral
ACTIVIDADES	✓ Dinámica de los cuadrados ✓ Película: Erin Brokhovich	✓ Tormenta de ideas ✓ Agenda personal	✓ Elaboración de Curriculum Vitae ✓ Elaboración de carta de presentación ✓ Completar fichas de solicitud ✓ Tormenta de ideas ✓ Role playing de entrevistas



Unidad Temática 1: El proceso de búsqueda

► OBJETIVO:

Informar sobre el proceso de selección de personal, describiendo las etapas correspondientes en la búsqueda de empleo

► TIEMPO ESTIMADO: 2 horas

► IMPORTANCIA DEL TEMA:

La búsqueda de empleo es un proceso, no un momento o un hecho aislado, que requiere planificación y dedicación; para facilitar la comprensión, es importante conocer los pasos de la selección de personal, a efectos de relacionar las diferentes fases.

La selección apunta a encontrar aquellas personas que cumplan con un perfil determinado; por lo tanto, es fundamental tomar conciencia de que cuando una persona no queda seleccionada, no significa que *no sirve*, sino que no es la persona adecuada para desempeñar esa función o esa ocupación en particular.

Esta idea es clave para apoyar la promoción de la autovaloración que se realiza en el proceso de orientación, sin dejar de lado la mejora permanente que debe asumir cada participante para desarrollar su empleabilidad.

► CONTENIDOS DE LA UNIDAD:

- a) Proceso de selección de personal
- b) Proceso de búsqueda de empleo

► MIRADA DE GÉNERO:

Al iniciar la búsqueda, las destinatarias deberán identificar claramente las marcas de género presentes tanto en el mercado laboral como en sí mismas.

Desde el sector empleador, existen varios prejuicios relacionados a la superposición de tiempos en el cuidado de l@s hij@s y en el empleo. Pero las propias participantes tienen consigo sus propios estereotipos acerca de sus capacidades y de sus posibilidades reales de trabajar, que también es importante delimitar.

Es importante precisar los modelos asociados al género para ampliar el espectro de búsqueda, ya que las propias participantes pueden buscar alternativas creativas sobre nichos de mercado, o sobre ocupaciones desempeñadas tradicionalmente por hombres.



a) Proceso de selección de personal

► CÓMO: Desarrollo de actividades

• **Dinámica de los cuadrados.**

Ver Anexo

Preparación:

Armar varios puzzles iguales, en forma de cuadrado.

Entreverar las piezas de los diferentes puzzles

Subgrupos:

Entregar a cada grupo un cuadrado vacío de cartulina y varias piezas de un puzzle (entreveradas, de forma tal que ningún grupo pueda armar el suyo)

Consigna: Cada grupo tiene que armar su puzzle con las piezas que se le entregan, sin comunicarse con el resto de las participantes

Dejar un tiempo prudencial y anotar comentarios u observaciones que surgen en cada grupo

Consigna: Los diferentes grupos pueden comunicarse entre sí

Plenario:

Analizar las dificultades y explicitar los comentarios que surgieron durante la dinámica

Presentar una reflexión en torno a la dinámica

Realizar la transferencia de la dinámica con el proceso de selección de personal

Identificar en conjunto el paralelismo entre las etapas de la selección de personal y la búsqueda de empleo

► PARA QUÉ: Finalidad de las actividades

- ✓ Informar sobre las diferentes etapas del proceso de selección de personal
- ✓ Sensibilizar sobre la planificación de cada etapa desde el sector empleador

b) Proceso de búsqueda de empleo

► CÓMO: Desarrollo de actividades

• **Película: Erin Brokhovich**

Plenario:

Comentario de las escenas proyectadas en relación al proceso de búsqueda de empleo

Subgrupos:

Contar experiencias positivas y negativas de búsqueda de empleo

Identificar a partir de las experiencias fortalezas y áreas de mejora de las participantes en la búsqueda de empleo

► PARA QUÉ: Finalidad de las actividades

- ✓ Comprender la importancia de planificar la búsqueda de empleo
- ✓ Reconocer las diferentes etapas en la búsqueda
- ✓ Recuperar y valorar experiencias personales y aprendizajes en la búsqueda de empleo



Unidad Temática 2: Fuentes de búsqueda

▶ OBJETIVO:

Detallar las fuentes de búsqueda de empleo acordes a los perfiles personales

▶ TIEMPO ESTIMADO: 1 hora

▶ IMPORTANCIA DEL TEMA:

De la misma forma en que cambia la dinámica del mercado laboral, se van modificando las fuentes de búsqueda de empleo. En general, las destinatarias desconocen las nuevas reglas de juego, así como la mayor cantidad de oportunidades que generan.

Hoy en día ha disminuido el número de avisos en la prensa, que anteriormente era una de las principales fuentes de búsqueda de empleo.

Las empresas utilizan fichas de solicitud, que les permiten armar sus propias bases de datos con las postulaciones espontáneas, principalmente de gente de la zona en la que está instalada la organización.

Asimismo, comienzan a desarrollarse las bolsas de trabajo electrónicas, para diferentes tipos de trabajo.

Aumentan las selectoras de personal temporario, que se dirigen a segmentos de población en las que se encuentran las destinatarias. Estas organizaciones se dedican fundamentalmente a contratar personal para funciones relacionadas con la limpieza y la seguridad.

Por un lado, las participantes deben considerar que estas empresas comienzan a manejar los mismos parámetros que utilizan otras selectoras: presentación de curriculum, entrevistas en profundidad, tests, pruebas elaboradas según la función a desempeñar.

Sin embargo, si bien en este aspecto son similares a las selectoras que tradicionalmente se dirigen a otros segmentos de población, en estas empresas hay gran disparidad en cuanto a la seriedad de su funcionamiento. Surgen así emprendimientos ilegales, que las participantes deben aprender a diferenciar desde el mismo momento de la postulación.

▶ CONTENIDOS DE LA UNIDAD:

- a) Fuentes tradicionales y nuevas formas de búsqueda de empleo
- b) Avisos clasificados

▶ MIRADA DE GÉNERO:

Katherine Wyse plantea que *“las madres que buscan trabajo en general lo consiguen a través de algún conocido; no conocen las agencias de empleo o no confían en ellas. Y no responden a los anuncios, porque suelen pedir experiencia, y estas mujeres se desenvuelven mucho mejor en las entrevistas.”*

La autora plantea también la importancia de contactar:

- ✓ organizaciones conocidas por su apoyo a las mujeres trabajadoras,
- ✓ mujeres que hacen el trabajo que a las participantes les interesa para conocer los detalles
- ✓ personas conocidas, que a su vez aporten otros nombres y más sugerencias



a) Fuentes tradicionales y nuevas formas de búsqueda de empleo

► **CÓMO: Desarrollo de actividades**

• **Tormenta de ideas:**

Plenario:

Pedir a las participantes que recuerden las diferentes formas de búsqueda de empleo que han utilizado, y que vayan expresando cada una de ellas.

Síntesis:

Anotar en el pizarrón todas las formas presentadas, utilizando dos categorías de análisis:

-mercado abierto / mercado cerrado

-fuentes tradicionales / nuevas fuentes

Agregar aquellas fuentes que no surgieron de la tormenta de ideas

Explicitar criterios básicos para reconocer fuentes no confiables

• **Agenda personal.**

Trabajo individual:

Cada participante elabora su propia lista de formas y lugares de su interés para buscar empleo.

Consigna: personalizar los contactos que se van a realizar, registrando:

-fuente de búsqueda y/o nombre de la empresa

-nombre y cargo de la persona responsable del manejo de personal

-dirección y teléfono de la empresa

-herramientas a preparar (carta, ficha, etc)

► **PARA QUÉ: Finalidad de las actividades**

✓ Actualizar información sobre fuentes de búsqueda de empleo

✓ Promover planificación personal para la optimización en el uso de las fuentes

b) Avisos clasificados

► **CÓMO: Desarrollo de actividades**

• **Análisis de avisos clasificados.**

Plenario:

Leer y comentar en conjunto la lectura "Empleo vacante"

Ver Anexo

Exposición participativa:

Repartir diarios con avisos clasificados

Explicar los distintos pasos a seguir para elegir los avisos, mostrando cómo se va acotando la búsqueda a través de la lectura.

Describir la importancia de asignar prioridades a los avisos elegidos por los costos que implica cada postulación (fotocopias, foto, transporte)

Trabajo individual:

Cada participante marca en el diario y recorta los avisos que se ajustan a su perfil

Armar una lista de los avisos seleccionados, identificando:

-puesto o función

-datos de la empresa

-dirección y teléfono

-herramientas a preparar (curriculum, carta, etc)

(esta actividad tiene continuidad con la elaboración posterior de herramientas)

► **PARA QUÉ: Finalidad de las actividades**

✓ Conocer los criterios para elegir avisos clasificados acordes al perfil personal

✓ Valorizar las competencias personales desarrolladas en el ámbito doméstico, promoviendo la transferencia del aprendizaje a la esfera pública



Unidad Temática 3: Herramientas para la búsqueda

▶ OBJETIVO:

Proporcionar herramientas para la búsqueda de empleo, de acuerdo a los requerimientos del mercado

▶ TIEMPO ESTIMADO: 6 horas

▶ IMPORTANCIA DEL TEMA:

Del mismo modo que sucede con las fuentes de búsqueda, las participantes desconocen en general las herramientas que se requieren.

La elaboración del curriculum vitae genera dificultades en las participantes; una de las causas es la rotación y la informalidad que se refleja en su trayectoria laboral.

Aparece también la falta de entrenamiento en lograr el orden y la síntesis de las experiencias propias, dimensiones que en general se estimulan desde los procesos educativos.

Asimismo, el curriculum es un requisito nuevo para las participantes, que forma parte de los cambios que se han trabajado en las tendencias del mercado y en las formas de acceso al empleo.

La carta de presentación también crea muchas dificultades, ya que incorpora fundamentalmente elementos de comunicación formal a través de la escritura, y requiere además el desarrollo de competencias básicas (que también se fomenta generalmente desde la educación formal).

En el curriculum vitae cada participante tiene cierto grado de libertad para darle la estructura que más se ajusta a su perfil. En la ficha, sin embargo, es necesario comprender las categorizaciones realizadas por el/la empleador/a y luego lograr un ajuste de la información personal en esas categorías predeterminadas.

Aquí aparece una temática que será central en la búsqueda y en el mantenimiento del empleo: la capacidad de comprender instrucciones escritas y la disposición de cumplirlas.

Las fichas de solicitud de empleo permiten visualizar la incorporación de aspectos de la vida cotidiana vinculados a la búsqueda de empleo, además de la trayectoria educativo-ocupacional (familia, vida social, pasatiempos, características de personalidad, expectativas y motivaciones).

▶ CONTENIDOS DE LA UNIDAD:

- a) Curriculum Vitae
- b) Cartas de presentación
- c) Fichas de solicitud de empleo
- d) Entrevista laboral

▶ MIRADA DE GÉNERO:

Se presentan algunos ejemplos concretos de optimización en el uso de las herramientas de búsqueda planteados por K. Wyse.

Fichas de solicitud:

“Janelle se enfrentaba a solicitudes de ingreso que dejaban largos espacios en blanco para información sobre actividades de liderazgo y planes para el futuro. Temía ser comparada con gente que había terminado sus estudios y tenía éxito en la vida, mientras que ella no había hecho más que estar en casa con sus hijos. Pero un día, mientras preparaba las solicitudes, tuvo una gran revelación. Había hecho cosas importantes en casa. Tomaba difíciles decisiones acerca del futuro de sus hijos, su escolarización, su atención médica. Tenía mucha más responsabilidad y autonomía que mucha gente de la que trabaja”

Curriculum Vitae:

“Cuando Adair quiso convencer al dueño de un restaurante de que la contratara como cocinera, decidió redactar un curriculum vitae. Llevaba años cocinando para los bazares organizados por la iglesia y para los amigos, pero también incluyó en su currículum a sus cinco hijos. Consiguió llamar la atención del empresario.”



a) Curriculum Vitae

► **CÓMO: Desarrollo de actividades**

• **Elaboración de Curriculum Vitae.**

Exposición:

Presentar los principales criterios para elaborar un curriculum vitae.

Elaboración personal

Cada participante elabora su curriculum en forma individual.

Análisis cruzado

En grupos de dos personas, se analiza cada curriculum en forma cruzada, y se sugieren los cambios correspondientes.

Plenario

Detectar y corregir dificultades comunes a nivel grupal

► **PARA QUÉ: Finalidad de las actividades**

- ✓ Tomar conciencia de que estos instrumentos constituyen la primera imagen que cada postulante comunica, comprendiendo la importancia de la prolijidad, la ausencia de errores, los cuidados en la presentación
- ✓ Comprender la relación directa entre el trabajo previo sobre el itinerario educativo-ocupacional y la elaboración de estas herramientas
- ✓ Desarrollar los conocimientos y las habilidades necesarias para la elaboración y el ajuste de acuerdo a las solicitudes de empleo

b) Cartas de presentación

► **CÓMO: Desarrollo de actividades**

• **Elaboración de carta de presentación.**

Exposición:

Presentar los principales criterios para elaborar una carta de presentación.

Elaboración personal

Cada participante elabora su carta en forma individual.

Análisis cruzado

En grupos de dos personas, se analiza cada carta en forma cruzada, y se sugieren los cambios correspondientes.

Plenario

Detectar y corregir dificultades comunes a nivel grupal

OBSERVACIONES:

En la planificación curricular se prevé una hora para la enseñanza de cada una de estas herramientas; es importante destacar que cada participante deberá dedicarle más tiempo individual para los ajustes; asimismo, cada docente tendrá que corregir en forma individual y hacer las devoluciones correspondientes

Más allá del contenido referido al empleo, en el curriculum y en la carta se reflejan problemáticas en torno a la lectoescritura. A partir de la elaboración y de la corrección de estas herramientas, se pueden prever instancias complementarias para reforzar las competencias básicas. Las dificultades que se plantean permiten también sensibilizar a las participantes en cuanto a la importancia que adquiere la educación formal en diferentes aspectos de su vida, y particularmente en diversas formas de búsqueda o de acceso al empleo.



c) Fichas de solicitud de empleo

► **CÓMO: Desarrollo de actividades**

• **Completar fichas de solicitud de empleo.**

Preparación

Llevar modelos de fichas de solicitud de empleo.

Exposición

Explicar las partes fundamentales y los criterios principales para el llenado de fichas, utilizando diferentes tipos para ejemplificar.

Trabajo individual

Cada participante completa una ficha de solicitud.

Plenario

Comentar las dificultades comunes a nivel grupal en el llenado de la ficha

► **PARA QUÉ: Finalidad de las actividades**

✓ Tomar conciencia de que esta herramienta, al igual que las anteriores, constituye la primera imagen que cada postulante comunica, comprendiendo la importancia de la prolijidad, la ausencia de errores, los cuidados en la presentación

✓ Comprender la relación directa entre el trabajo previo sobre el itinerario educativo-ocupacional y el llenado de las fichas

✓ Desarrollar los conocimientos y las habilidades necesarias para el llenado de fichas de solicitud

OBSERVACIONES:

En la planificación curricular se prevé una hora para la enseñanza de esta herramienta; es importante destacar que cada participante deberá dedicarle más tiempo individual para los ajustes; asimismo, cada docente tendrá que corregir en forma individual y hacer las devoluciones correspondientes

Las participantes en general han pasado por la experiencia de llenar fichas de solicitud que tienen una finalidad de apoyo social; en esas ocasiones, aprenden muchas veces a manipular la información para lograr un mayor apoyo. Es importante explicitar las consecuencias que trae a nivel laboral la distorsión o la omisión de información (en un empleo puede traducirse en una sanción o en un despido inmediato).

Al igual que en el curriculum y en la carta, aquí se incorporan elementos relacionados con las competencias básicas:

- comprender instrucciones escritas
- comprender categorías de análisis y ajustar la información personal a dichos parámetros
- comprender y responder a los símbolos (por ejemplo, asignar un número en función del estado civil)

Asimismo, en las fichas de solicitud se ponen de manifiesto actitudes que luego serán fundamentales para el mantenimiento del empleo:

- cumplir instrucciones verbales y reglamentaciones
- responder con sinceridad



d) Entrevista laboral

► **CÓMO: Desarrollo de actividades**

• **Tormenta de ideas**

Exponer consejos para tener éxito en las entrevistas

Exposición participativa

Presentar los tipos de entrevista y las fases

Identificar las implicancias de la comunicación verbal y no verbal en una entrevista de trabajo: lo que se dice, el tono de voz, los gestos, la postura corporal.

Evaluar la pertinencia del empleo elegido y el balance personal que realiza cada una frente a él.

Poner de manifiesto actitudes riesgosas en una entrevista, tales como: seducir cuando se trata de un entrevistador hombre, o competir cuando se trata de entrevistadoras mujeres

Identificar mitos y preconceptos referidos a la entrevista, tales como:

-es mejor mentir para tener más oportunidades

-la persona que entrevista sólo puede hacer preguntas relativas al trabajo y a la formación

Role playing de entrevistas de selección:

-Entrevista grupal

Preparación:

Definir una empresa y un empleo ficticios, a partir de alguno de los avisos seleccionados por las participantes en ejercicios previos

Elaborar una guía de preguntas clave

A algunas participantes se les entrega un rol negativo desde el cual deberán contestar las preguntas que se plantean (ver anexo).

A otra participante se le asigna el rol de entrevistadora, y se le proporciona la guía de preguntas

Al resto de las participantes se les asignará un rol de observadoras, a efectos de que registren por escrito las diferentes actitudes negativas que identifican en la entrevista.

Puesta en práctica:

La coordinadora de la entrevista formula las preguntas a las participantes. Cada una deberá responder desde el rol que se le asignó.

Plenario:

Las observadoras exponen sus anotaciones

Las demás participantes expresan su vivencia

Se elabora en conjunto una lista de actitudes negativas y una lista de actitudes positivas en una entrevista

- Entrevista personal

Se organizan entrevistas individuales con las participantes, de 10 minutos cada una aproximadamente. Es importante que todas las participantes sean entrevistadas.

A medida que se va realizando cada entrevista, las demás participantes actúan como observadoras.

Al finalizar cada simulación de entrevista, se realiza un análisis crítico en plenario.

Para participar en la entrevista, el/la entrevistador/a deberá fijar un empleo y una empresa ficticios, y pedirá a cada participante que entregue su curriculum. Para optimizar el uso del tiempo, se sugiere que se enfaticen en la entrevista aquellos aspectos que se ha detectado que la participante debe mejorar o desarrollar. Se sugiere filmar cada entrevista, a efectos de que cada participante pueda verse a sí misma y realizar una autocrítica de su desempeño.

► **PARA QUÉ: Finalidad de las actividades**

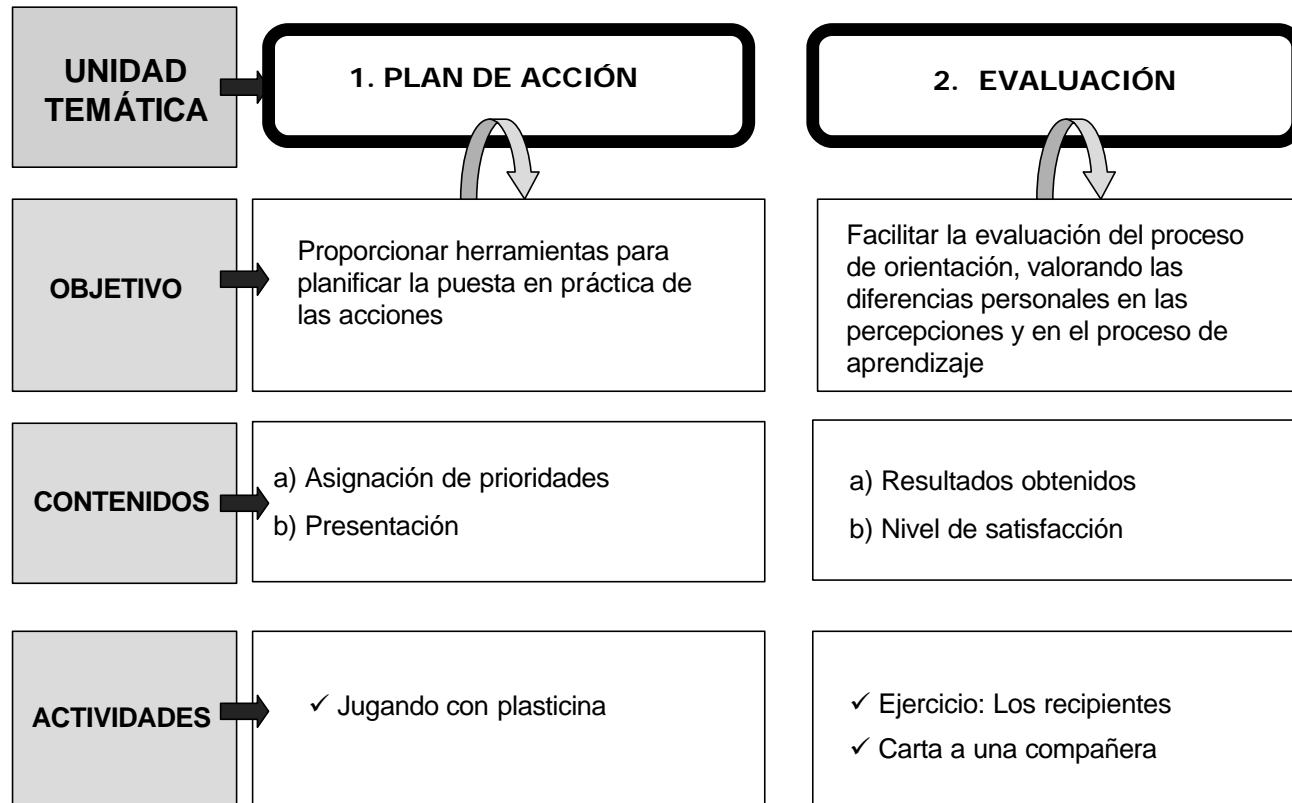
✓ Entrenarse en una entrevista de trabajo, sin la presión que significa la situación real.



MÓDULO VI: PLAN DE ACCIÓN

UNIDADES TEMÁTICAS:

2. EVALUACIÓN
1. PLAN DE ACCIÓN



Unidad Temática 1: Plan de acción

▶ OBJETIVO:

Proporcionar herramientas para planificar la puesta en práctica de las acciones

▶ TIEMPO ESTIMADO: 3 horas

▶ IMPORTANCIA DEL TEMA:

A lo largo del proceso de orientación, las participantes van incorporando una serie de responsabilidades que deben llevar adelante luego de finalizar los talleres.

Las mujeres destinatarias se caracterizan por una fuerte tendencia a “vivir el día”, mostrando grandes dificultades para realizar una proyección en su vida.

En esta unidad, el/la docente deberá colaborar para que las participantes puedan fijarse prioridades de acción y algunos lineamientos básicos para poder controlar su cumplimiento (tiempo, recursos, apoyo familiar).

▶ CONTENIDOS:

- a) Asignación de prioridades

▶ MIRADA DE GÉNERO:

A través de un proceso de orientación ocupacional, es posible contribuir en el logro de las metas que propone el Programa FORMUJER:

“Estimular y fortalecer la capacidad de cada persona para gestionar su propio itinerario profesional elaborando un proyecto personal viable de empleo y formación que pueda actuar como eje estructurador del proceso de aprendizaje y del plan de carrera, lo que es especialmente necesario en el entorno incierto en el que se desenvuelve y desenvolverá la vida profesional. Cada cual debe definir sus metas y, a partir de ahí, formular y reformular los caminos e itinerarios correspondientes para llegar a ella.”



a) Asignación de prioridades

► **CÓMO: Desarrollo de actividades**

Trabajo individual:

Se retoma la unidad temática sobre los vínculos, recordando los diferentes roles que desempeña cada participante en su vida cotidiana.

Se les pide que armen una torta redonda con plasticina; luego, se les indica que imaginen que la torta representa todo su tiempo, y entonces tienen que señalar el tamaño de cada pedazo (rol) dentro de esa torta.

Exposición participativa:

Se comenta en general el tiempo que le dedican a cada rol, la conformidad con lo que realizan. A partir de estos comentarios, se presentan nociones básicas de administración del tiempo; se presenta y explica un cuadro de doble entrada, con las dimensiones urgencia e importancia, indicando los resultados de cada cuadrante.

Trabajo individual:

Se pide a cada participante que escriba todas las actividades que quedan pendientes al finalizar el proceso de orientación, incluyendo: empleo, capacitación, familia.

Colocar cada actividad en un cuadro de doble entrada (urgencia/importancia)

De acuerdo a estas reflexiones, elaborar un calendario para planificar las actividades de su proyecto laboral.

Sub grupos:

Cada participante presenta al grupo su plan. En el momento de la presentación, las compañeras asumirán cada una un rol diferente desde el cual deberán opinar (por ejemplo: pareja, hij@, jefe, madre)

Plenario:

Describir las dificultades que se prevén al finalizar el proceso, y presentar en conjunto alternativas de solución.



Unidad Temática 2: Evaluación

▶ OBJETIVO:

Facilitar la evaluación del proceso de orientación, valorando las diferencias personales en las percepciones y en el proceso de aprendizaje

▶ TIEMPO ESTIMADO: 3 horas

▶ IMPORTANCIA DEL TEMA:

De acuerdo al momento y a la finalidad de esta instancia, en esta unidad se realiza una evaluación sumativa, que permite comparar los resultados esperados con los resultados obtenidos, y comprobar el nivel de satisfacción de las participantes.

▶ CONTENIDOS:

- a) Resultados obtenidos
- b) Nivel de satisfacción

- a) Resultados obtenidos
- b) Nivel de satisfacción

▶ CÓMO: Desarrollo de actividades

▪ Ejercicio: Los recipientes

Preparación:

Preparar previamente distintos tipos de recipientes, considerando diferentes tamaños, diversos materiales y colores (se preparan tantos recipientes como participantes haya en el grupo). Por ejemplo: una botella oscura, un recipiente poroso que absorbe el agua, un recipiente con tapa, un recipiente donde se coloca esencia de color en el fondo, un recipiente de papel, un colador, etc.

Ejercicio grupal:

Se entrega a cada participante un recipiente diferente. Utilizando un vaso transparente como medida, se vierte la misma cantidad de agua en todos los recipientes.

Exposición participativa:

Se presenta el paralelismo entre lo que ocurre con los recipientes (utilizando la misma cantidad de agua) y lo que pasa en un proceso de enseñanza-aprendizaje, como es el caso de la orientación.

Fomentar las reflexiones de las participantes en torno al ejercicio, destacando la importancia de la diversidad en cuanto a las percepciones personales y a la utilización de los saberes adquiridos. Se hace hincapié en los diferentes puntos de partida y por consiguiente en la diversidad de procesos personales, explicitando la importancia de respetar las opiniones de cada una de las participantes.



Reflexión personal:

A partir de una guía escrita, cada participante reflexiona sobre:

- su nivel de satisfacción con los resultados obtenidos
- su percepción acerca del cumplimiento de sus expectativas iniciales (puede revisar su caja de herramientas)
- su opinión sobre los contenidos y la metodología de trabajo
- su autoevaluación en cuanto al aprovechamiento del proceso de orientación: conocimientos, habilidades, actitudes
- su visión sobre los elementos concretos que aportó el proceso de orientación a su vida cotidiana, y específicamente a su proyecto laboral

Plenario:

Las participantes expresan su reflexión personal.

▪ **Carta a una compañera**

Exposición participativa:

Leer y comentar en plenario la carta elaborada a partir de textos de K. Wyse

Ver Anexo

Trabajo individual:

Cada participante escribe una carta dirigida a una compañera del grupo, para dar apoyo si se presentan dificultades o imprevistos que obstaculicen su desempeño en el empleo.

Plenario:

Se entregan al azar las cartas y se leen en plenario.

► **PARA QUÉ: Finalidad de las actividades**

- ✓ Resaltar la riqueza de la diversidad en las características y en las expectativas personales, y en cómo incide el proceso de forma diferente en cada persona.
- ✓ Fomentar el apoyo grupal frente a posibles obstáculos y dificultades





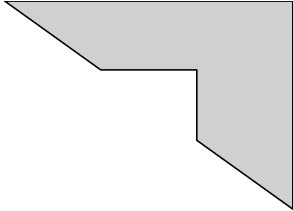
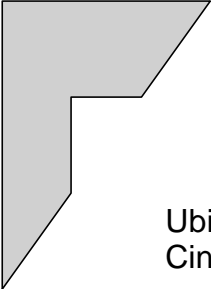
BIBLIOGRAFÍA



BIBLIOGRAFÍA

- Ander-Egg, E.; Aguilar, M.J. Cómo elaborar un proyecto. Buenos Aires: Instituto de Ciencias Sociales, 1991.
- Blake, O. La capacitación. Buenos Aires: EPSO, 1987.
- Delegación Salesiana de Pastoral Juvenil. Proyecto de Formación Humana. Madrid: CCS, 1988.
- Edwards, P.; Cortés, S; Hermosilla, M. Mujer TV. Santiago: CENECA, 1986.
- Foro Juvenil; INJU; Cinterfor/OIT. Orientación Ocupacional de jóvenes: Guía para educadores.
- Franco de Machado, C. Artículo: Pasemos de las formulaciones a la acción. Montevideo: Cinterfor/OIT.
- Gallart, M.; Bartonello, R. Cuestiones actuales de la formación. Montevideo: Cinterfor/OIT, 1996.
- Guzmán, V.; Irigoín, M.E. Módulo de formación para la ciudadanía. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2000.
- Guzmán, V.; Irigoín, M.E. Módulo de formación para la empleabilidad. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2000.
- Olivera, M. La discusión de grupo. Buenos Aires: Don Bosco, 1987.
- Programa FORMUJER. Género y formación por competencias: aportes conceptuales, herramientas y aplicaciones. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2003.
- Programa FORMUJER. Incorporación de la perspectiva de género en la formación profesional: materiales didácticos. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2001.
- Santibáñez, R.; Cárcamo, M. Manual para la sistematización de proyectos educativos de acción social. Santiago: CIDE, 1993.
- Schonfeld, R. El liderazgo es un sentimiento. Buenos Aires: Granica, 2000.
- Silveira, S. La dimensión de género y sus implicaciones en la relación entre juventud, formación y trabajo. Montevideo: Cinterfor/OIT.





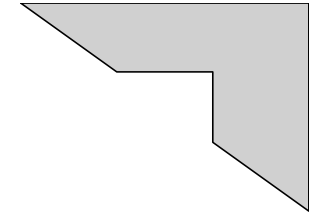
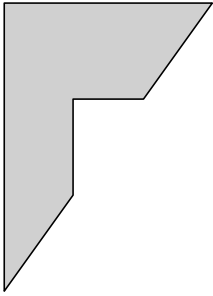
Ubiría, M.; Cardozo, A.; Ganzo, C. Organización de redes de servicios para la integración. Montevideo: Cinterfor/OIT, 1998.

Vargas, F.; Casanova, F.; Montanaro, L. El enfoque de competencia laboral: manual de formación. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2001.

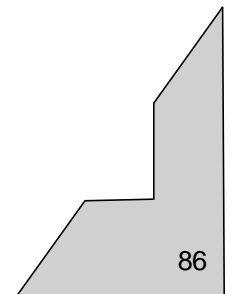
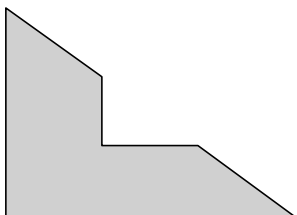
Veinstein, S. La elección vocacional ocupacional. Buenos Aires: Marymar, 1994.

Wyse Goldman, K. Soy madre y quiero un trabajo. Barcelona: Grijalbo, 1997.





ANEXO



PROYECTO: DESAYUNO

¿**POR QUÉ** queremos hacer el proyecto?

¿**POR QUÉ** es necesario hacer el proyecto?

1. ANTECEDENTES:

A nivel universal, las personas acostumbran ingerir algún tipo de alimento por la mañana, después de 8 horas de sueño. Mediante este acto, las personas aumentan su capacidad de trabajo durante el día y obtienen también una sensación inmediata de satisfacción. Nuestra familia, compuesta por 4 personas, ha adoptado este hábito.

2. JUSTIFICACIÓN:

El proyecto se justifica por la necesidad de los miembros de la familia de tener una nutrición adecuada para poder realizar sus actividades de trabajo y estudio.

¿**PARA QUÉ** va a servir el proyecto?

3. OBJETIVO GENERAL:

Nutrición adecuada de la familia en forma permanente

¿**QUÉ** debe lograr el proyecto para contribuir a alcanzar el objetivo general?

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Alimentación satisfactoria de la familia para la mañana de un día.

Adaptado de:

Urrutia, A. *Formulación de proyectos*. Chile, 1996.



Orientación Ocupacional con mujeres: Manual para docentes

¿**MEDIANTE QUÉ** productos concretos y con **CUÁNTO** de ellos cumplirá el proyecto sus objetivos específicos?

5. PRODUCTOS:

Un desayuno para 4 personas de café con leche, jugo de naranja, tostadas y mermelada

¿**CÓMO** y **CUÁNDO** se producirán los resultados?

6. ACTIVIDADES:

- Comprar ingredientes y traerlos a casa
- Calentar leche
- Exprimir naranjas
- Tostar 8 rebanadas de pan
- Poner la mesa

¿**QUIÉN** producirá los resultados?

¿**CON QUÉ** recursos vamos a lograr los resultados?

7. RECURSOS:

a) Mano de obra:

- 1 persona para hacer compras por media hora
- 1 persona para cocinar por 15 minutos
- 1 persona para poner la mesa por 5 minutos

b) Herramientas y materiales:

- 1 cocina con equipo
- Vajillas y cubiertos

c) Insumos:

- Café - Leche - Naranjas - Pan - Mermelada

EJEMPLOS DE GRAFFITTIS

EJEMPLOS:

EL TRABAJO ES SALUD,
DÉJELO PARA LOS ENFERMOS

VIVA PARA DESCANSAR.
DESCANSE DE DÍA PARA PODER
DORMIR DE NOCHE

CUANDO TENGA DESEOS DE
TRABAJAR, SIÉNTESE Y ESPERE
QUE SE LE PASE

EL TRABAJO "ES COSA DE
HOMBRES"

APORTES PARA LA REFLEXIÓN:

La salud es comprendida como el estado de bienestar bio-psico-social. Enmarcado en este concepto, el trabajo contribuye: desde lo **personal**, porque la persona es entendida como un ser integral que puede lograr su satisfacción al desarrollar sus habilidades y cumplir sus intereses cuando encuentra el empleo "a su medida"; desde lo **social**, porque cada persona interactúa a través del trabajo, y fortalece su red de contactos sociales; desde lo **biológico**, buscando cuáles son sus aptitudes y capacidades físicas. Bajo esta concepción, el trabajo no se acota simplemente al que retribuye económicamente, sino que incluye a lo largo de la vida diferentes experiencias que también enriquecen la trayectoria laboral.

A partir de esta frase, se orienta la reflexión hacia la comparación de la **calidad de vida** de una persona que "sobrevive" con la ley del mínimo esfuerzo, y la de una persona que aprovecha cada momento de su vida y la invierte en algo productivo para sí misma y para las personas que la rodean. Se puede utilizar como referencia el cuento infantil "Los tres cerditos", para mostrar la fantasía de que el perezoso es el que triunfa.

Con esta lógica, una persona puede "quedarse sentada" y ver cómo en definitiva termina siendo la vida la que pasa por delante sin que el o la protagonista tomen las riendas para darle el rumbo que esperan.

Se analiza el estereotipo de género presente en esta concepción. Se promueve la reflexión de los diferentes trabajos que realiza la mujer, aparte del empleo remunerado.



EJEMPLOS:

TRABAJE LO MENOS POSIBLE. LO QUE DEBA SER HECHO, DEJE QUE OTRA PERSONA LO HAGA.

VIVA DE SUS PADRES HASTA QUE SUS HIJOS LO MANTENGAN

NUNCA DEJE PARA MAÑANA LO QUE PUEDA DEJAR PARA PASADO MAÑANA

APORTES PARA LA REFLEXIÓN:

En el ámbito laboral, los y las empleadores/as requieren cada vez más trabajadoras y trabajadores responsables y con iniciativa, que puedan cumplir con los resultados esperados por la organización. Quienes no se ajusten a estos indicadores de desempeño, no van a poder mantener un empleo.

Aquí se puede analizar la brecha entre **fantasía y realidad** de las participantes, en cuanto a esperar que otras personas solucionen sus problemas económicos. Se puede reflexionar acerca de las situaciones en las que una mujer espera pasivamente que aparezca una persona que pueda solucionar su situación económica, sin buscar en forma proactiva soluciones para salir adelante por sí misma; es importante rescatar esta situación –o al menos indagar si esta postura está presente- por los constantes ejemplos que las destinatarias ven en las telenovelas sobre la empleada doméstica que se casa con su patrón, o la mujer en situación de pobreza que desconoce la identidad de su padre y finalmente es hija de un millonario. Aunque parezcan a simple vista situaciones irreales, estas fantasías pueden inducir a las mujeres a aceptar situaciones de abuso sexual en el trabajo esperando una estabilidad emocional y económica que no se va a concretar.

Aplicada a la búsqueda de empleo, esta frase probablemente signifique directamente perder la oportunidad. Por la situación de desempleo, ante cada solicitud de personal hay una gran oferta de postulantes; en este contexto, generalmente los o las que llegan primero son quienes tienen más posibilidades de acceder al empleo.



DINÁMICA: EL ÁRBOL

GUÍA PARA LA REFLEXIÓN PERSONAL

EMPLEOS FORMALES E INFORMALES

Hago una lista de los diferentes empleos que he tenido, indicando en cada uno: principales funciones que desempeñaba, forma en que ingresé y motivos por los cuales dejé de trabajar en ese lugar. Recuerdo también las oportunidades que tuve de trabajar ayudando a un/a familiar, a un/a vecino/a; describo las funciones que realizaba.

AUTOEMPLEO

¿He realizado actividades por mi cuenta? ¿En qué tipo de producto o servicio? ¿Cómo decidí tomar esa decisión, y cómo elegí lo que iba a realizar? ¿Trabajaba sola o con otras personas? ¿Cuáles fueron los resultados? ¿Qué cosas cambiaría si lo hiciera hoy?

EDUCACIÓN

Indico, sobre mi educación formal (escuela, liceo): hasta qué año cursé; cómo era mi nivel de esfuerzo y cuál era mi rendimiento; si tuve alguna dificultad de aprendizaje; cuáles eran mis materias o mis temas preferidos. Si abandoné antes de terminar, ¿cuáles fueron las razones?

CAPACITACIÓN

¿Realicé cursos de capacitación? ¿Cuáles? ¿Tuve oportunidad de aplicar lo que aprendí? ¿Cómo tomé la decisión de realizar los cursos y de elegir esos temas en particular? ¿Qué curso considero que me falta o que me gustaría realizar? ¿tengo posibilidades de llevarlo a cabo?

COMPETENCIAS

¿Qué aprendizajes (formales e informales) adquirí en cada actividad realizada?

¿Qué competencias (actitudes, conocimientos, habilidades) he desarrollado en cada una de estas actividades?

Anexo MÓDULO II

UT:

1



AUTOESTIMA

GUÍA DE PREGUNTAS

- ✓ ¿Cómo me veo?
- ✓ ¿Me aprecio, me respeto, me acepto tal como soy?
- ✓ ¿Estoy habitualmente satisfecha o insatisfecha de mí misma?
- ✓ ¿Reconozco mis cualidades y mis logros o los desestimo?
- ✓ ¿Me valoro en lo que realmente valgo o, por el contrario, no me valoro?
- ✓ ¿Asumo serenamente mis errores, limitaciones y fracasos?
- ✓ ¿Soy una persona autónoma?
- ✓ ¿Soy capaz de defender mis derechos?
- ✓ ¿Me cuido lo suficiente (aspecto físico, psicológico, espiritual)?
- ✓ ¿Cómo quisiera verme?
- ✓ ¿Cómo me ven los demás?

CARTA A UNA MUJER

Frente a los criterios de belleza dominantes, es necesario reencontrar el valor de la propia belleza. La autoestima no debe estar basada en la comparación con modelos externos, sino con la valoración profunda del propio ser, simplemente, por el hecho de ser persona.

*¿Acaso te preguntas cómo podrás conseguir la suficiente fe en ti misma? ¿No sabes distinguir entre una aptitud y un hábito? Cuando alguien te sugiere que apliques en el trabajo lo que has aprendido **como madre**, ¿tienes la sensación de quedarte en blanco? Puedes aumentar la confianza en ti misma y hacer que parezca que es algo natural en ti. Examina de cerca lo que has conseguido en tus actividades de voluntariado, con tu pareja, tus hijos y tu hogar. Haz una lista de las cosas que te enorgullecen, las cosas tangibles que has podido hacer. No te subestimes, no te consideres una “simple mamá” que lleva demasiado tiempo apartada del mundo laboral. Da la vuelta a la situación. Tu experiencia te ha enriquecido. Y date cuenta de que eres flexible. Has de estar dispuesta a asumir tareas nuevas. Imagínate en qué podrías “traducir” tus talentos. Y parte siempre de la base de que tendrás éxito en lo que te propongas.*

Adaptación de textos de:

Wyse, K. Soy madre y quiero un trabajo.



MERCADO LABORAL

MERCADO LABORAL

ALMACÉN

SUPERMERCADO

ASOCIACIONES
ESTRATÉGICAS

La competencia está
constituida por otros
almacenes de la zona.

La diversificación de productos/servicios genera
competencia de diferentes tipos de empresa
(librerías, tiendas de electrodomésticos, etc.). El
comercio electrónico genera competencia en
cualquier parte del mundo.

GLOBALIZACIÓN

En general se trata de
empresas familiares
pequeñas.

Para hacer frente a la competencia, es
necesario realizar asociaciones estratégicas
con otros supermercados.

REVOLUCIÓN
TECNOLÓGICA

Se compran algunos
instrumentos básicos para
facilitar la venta (por ejemplo:
balanza, heladera)

Los cambios tecnológicos se van incorporando y
modificando permanentemente en todas las
secciones.

Anexo MÓDULO III

UT:

1



SITUACIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES/AS**ALMACÉN****SUPERMERCADO**

DE LA ESPECIALIZACIÓN A LA POLIVALENCIA

Los dueños hacen la mayor parte del trabajo, y contratan a una o dos personas para realizar tareas concretas (por ejemplo, cadetería)

De acuerdo a las necesidades de la organización, se va realizando una rotación permanente de los empleados en las diferentes secciones del supermercado

DE LAS CALIFICACIONES A LAS COMPETENCIAS

Se necesitan determinados conocimientos y habilidades para desempeñar un puesto de trabajo, que se van mejorando con la práctica.

Se requiere el desarrollo de distintas competencias, que permitan adaptarse a las diferentes funciones que deben desempeñar y a las innovaciones tecnológicas que se van incorporando.

NUEVAS REGLAS DE ACCESO

Los dueños contratan a algún/a conocido/a de la zona, generalmente cliente del local.

Se incorporan técnicas profesionales de selección de personal, utilizando incluso empresas selectoras.

DEL EMPLEO SEGURO A LA EMPLEABILIDAD

Las personas contratadas generalmente permanecen mucho tiempo en sus funciones, por la relación de confianza.

Existe un índice elevado de rotación del personal.

LEGISLACIÓN LABORAL

Existe un alto grado de informalidad en la contratación de nuevos/as empleados/as.

Se deben aplicar todos los aspectos legales exigidos a las empresas, lo cual implica un conocimiento por parte de los/as trabajadores/as sobre sus derechos y sus obligaciones

SALUD OCUPACIONAL

El local y las condiciones físicas de trabajo se van mejorando a medida que se incrementan los recursos.

Desde su inicio, la empresa debe cumplir los requerimientos de seguridad e higiene; lo mismo sucede con la forma de trabajo (por ejemplo: ergonomía)

Anexo MÓDULO III

UT:

1



SALUD OCUPACIONAL

AMBITO LABORAL

AMBITO PERSONAL

ASPECTOS FÍSICOS

La MEDICINA DEL TRABAJO se dirige a la persona, y comprende lo referente a las enfermedades profesionales y su prevención.

El autocuidado del cuerpo es fundamental en lo que hace referencia a la prevención de enfermedades y también en los hábitos de vida saludables. Influye además la imagen personal, que se desprende del autocuidado.

ASPECTOS PSICO-SOCIALES

Los factores psicosociales resultan de la combinación entre las condiciones de trabajo y los factores del/la trabajador/a (capacidades, motivaciones, intereses).

En la vida cotidiana, es importante que las participantes identifiquen los factores que influyen sobre este ámbito, y que puedan aplicar esta situación a la que viven con sus superiores o con sus compañeros/as de trabajo.

HIGIENE

La HIGIENE DEL TRABAJO trata sobre las condiciones físicas de trabajo (iluminación, ruido, condiciones atmosféricas)

La higiene personal es una dimensión que influye directamente en el ámbito laboral, fundamentalmente porque es un aspecto que se identifica desde la propia búsqueda de empleo (por ejemplo en la entrevista de trabajo). Los hábitos de higiene de la vivienda propia también se reflejan en los hábitos de higiene en el lugar de trabajo.

SEGURIDAD

La SEGURIDAD DEL TRABAJO apunta a prevenir accidentes y eliminar las condiciones inseguras del ambiente. Es importante diferenciar condiciones inseguras y actos inseguros, para identificar también la responsabilidad personal en la prevención de accidentes.

Para comprender mejor la importancia de la seguridad, se puede pedir a las participantes que cuenten experiencias de accidentes domésticos, y que puedan ver entre todas cómo se podrían haber prevenido mejorando las condiciones o los actos inseguros.

Anexo MÓDULO III

UT:

3



PIRÁMIDE DE MASLOW

NEC. DE REALIZACIÓN

Cada participante puede considerar sus preferencias y sus competencias, que le permitirán obtener un mayor grado de satisfacción buscando aquellas funciones acordes con sus características.

Considerando que en general las destinatarias no tienen posibilidades de acceder a empleos que les resulten gratificantes, aquí es importante incluir la posibilidad que les da el autoempleo de desarrollar aquellas habilidades o preferencias que les resultan satisfactorias. La misma situación se da en el caso de la necesidad de autoestima.

NEC. ESTIMA

En la búsqueda de empleo será importante dirigirse a lugares donde se aliente y se manifiesten expresiones de apoyo y consideración con sus trabajadores/as. Esta información se puede obtener a través de conocidos/as que ya trabajan en los lugares a los cuales postularse.

NECESIDAD DE PERTENENCIA

Una posibilidad para cubrir esta necesidad es buscar un empleo en la zona próxima al hogar, ya que probablemente haya personas conocidas que están trabajando, y esto facilita el sentido de identidad grupal. Por otra parte, la proximidad geográfica permitirá destinar menos tiempo y menos dinero al traslado. Además, los/as empleadores/as valoran la cercanía al lugar de trabajo.

Si la proximidad geográfica pasa a ser una prioridad (por ejemplo, por el cuidado de los hijos), las participantes podrán considerar algunas alternativas para desarrollar trabajos desde su propia casa, ya sea con una actividad por cuenta propia o realizando trabajo a destajo para alguna empresa. Esta situación es cada vez más frecuente por la tendencia a la tercerización (un ejemplo claro es el tejido a domicilio, en el caso de empresas que han tenido que cerrar la fábrica y dedicarse sólo a la comercialización).

NECESIDAD DE SEGURIDAD

El empleo estable, que es el que permite una mayor seguridad, es una modalidad que está cambiando cada vez más, de acuerdo a las tendencias del mercado laboral que se trabajaron previamente. Sin embargo, las participantes pueden obtener información previa sobre las empresas que, aún a través de zafras, por ejemplo, tienen necesidad periódica de contratar personal, y en esos casos, dependerá del desempeño personal la posibilidad de seguir siendo considerada para el empleo.

NECESIDAD FISIOLÓGICA
(alimento, abrigo, vivienda)

Las necesidades básicas en el empleo significan la percepción de un salario que permite cubrirlas. En este caso, será importante que cada participante pueda evaluar si su ingreso económico será un complemento del de su pareja o de algún familiar, o si será un ingreso único. De acuerdo a estas necesidades, cada una deberá determinar cuál es la franja salarial mínima que puede aceptar.

También es importante considerar que, si el ingreso es único, mientras no se encuentre un trabajo dependiente, se pueden buscar alternativas de autoempleo para cubrir las necesidades básicas, aunque no represente un ingreso estable.



DINÁMICA DE LOS CUADRADOS

El cuadrado vacío representa la empresa; las piezas son las personas a integrar. La selección consiste en integrar las personas adecuadas (piezas) a la organización para optimizar su funcionamiento.

b) El segundo paso es definir el **perfil requerido**: ¿cómo es la pieza que falta? ¿qué forma tiene? ¿qué tamaño? El perfil consiste en determinar exactamente cuáles son las funciones a desempeñar y qué requisitos tiene que cumplir la persona que ingresa para considerarse competente. También es importante determinar cuáles son las características relevantes del perfil: por ejemplo, quizá alguien buscaba piezas por el color, y en realidad el color era irrelevante, lo que interesaba era la forma.

d) Cuando se define dónde buscar las piezas que faltan, hay que contar con varias piezas para probar cuál es la indicada: este es el proceso de **comparación** y de **decisión** que hay que realizar para definir la **elección**: en el proceso real de selección de personal, se piden instrumentos tales como curriculum, carta, fichas de solicitud, y se realizan entrevistas o pruebas.

a) El primer paso del proceso es **IDENTIFICAR LAS VACANTES**: es decir, al inicio el cuadrado está vacío; después se van encontrando algunas piezas, y finalmente faltan una o dos piezas para completarlo. O sea que el primer paso es saber qué es lo que se busca, qué falta en la empresa.

c) El tercer paso es la búsqueda o el **reclutamiento**: una vez que se define cómo es la pieza o las piezas que faltan, la empresa tiene buscarla/s. Lo primero que se hace en general es ver si se pueden llenar las vacantes con personal de la empresa, es decir, se buscan formas de **reclutamiento interno**. Si con el reclutamiento interno no se logra “llenar el recuadro”, hay que buscar en otros lugares (en la dinámica se representa con el intercambio entre grupos): esta etapa es el **reclutamiento externo**.

e) Cuando un grupo encuentra la pieza que le falta, tiene que incorporarla al recuadro correctamente. Una vez finalizado el proceso de selección, la incorporación de la persona en un empleo se denomina **proceso de inducción**.



LECTURA: EMPLEO VACANTE

Se solicita
AMA DE CASA.

FUNCIONES:

Se requiere que la solicitante afortunada realice y coordine las siguientes funciones: acompañante, consejera, directora, administradora, agente de compras, maestra, enfermera, cocinera, nutricionista, decoradora, limpiadora, chofer, supervisora del cuidado de los niños, trabajadora social, psicóloga y organizadora de recreaciones.

REQUISITOS:

La solicitante debe tener una automotivación ilimitada y el más fuerte sentido de responsabilidad si quiere tener éxito en este trabajo.

Debe ser: independiente y con iniciativa, capaz de trabajar aisladamente y sin supervisión; eficiente en el manejo de personas de todas las edades y apta para trabajar en condiciones de estrés durante largos períodos, si fuera necesario.

También debe contar con la flexibilidad suficiente para hacer un gran número de tareas conflictivas al mismo tiempo sin cansarse y con la adaptabilidad para manejarse sin problemas en los distintos cambios del desarrollo de la vida del grupo, incluyendo emergencias y crisis serias.

Debe ser capaz de comunicarse acerca de un sinnúmero de asuntos con gente de todo tipo, incluyendo: burócratas, maestros de escuela, médicos, dentistas, trabajadores, comerciantes, adolescentes y niños.

COMPETENCIAS:

Debe ser competente en los oficios arriba mencionados, sana, creativa y extrovertida, para alentar y ayudar al desarrollo físico y emocional de los miembros del grupo. Tener imaginación, sensibilidad, calor, amor y comprensión, ya que será la responsable del bienestar mental y emocional del grupo mencionado.

HORARIO DE TRABAJO:

Todo el tiempo en que permanezca despierta, así como turnos de veinticuatro horas cuando sea necesario.

REMUNERACIÓN:

Honorario. Se le puede requerir a la solicitante afortunada que consiga un segundo trabajo además del que se anuncia ahora, para ayudar al sostenimiento del grupo.



ANÁLISIS DE AVISOS CLASIFICADOS

a) Lectura rápida

Se pide a las participantes que marquen en el diario todos los avisos que en principio les parecen relevantes, de acuerdo a su trayectoria laboral y a su itinerario educativo. A partir de este paso, se realizará también una mirada de género a los avisos, buscando en qué empleos hay preconceptos sobre aquellas ocupaciones dirigidas a hombres y aquellas dirigidas a mujeres.

b) Pre-selección

De los avisos marcados se excluyen aquellos que se considera que son poco fiables, o se busca un símbolo para dejarlos en un segundo plano.

c) Autoevaluación

A medida que la muestra de avisos se va acotando, cada participante podrá analizar en cada aviso, sus puntos fuertes y débiles con respecto a ese empleo. En primer lugar, deberá considerar los requisitos excluyentes, para verificar si hay alguno que no cumple; probablemente, aquí surja un nuevo filtro. Luego podrá verificar aquellos requisitos que no son imprescindibles para el empleo, y que tendrá que considerar principalmente en la entrevista de trabajo.

d) Motivaciones y prioridades

El último paso en el balance será identificar qué avisos responden a las motivaciones y prioridades de cada participante, de acuerdo a su realidad personal (o qué ajustes deberá hacer en su vida cotidiana para poder cumplir con el empleo en caso de resultar seleccionada)



EJEMPLO:

POSTULACIÓN ESPONTÁNEA A EMPRESAS DE LA ZONA

Tareas de planificación: hacer listado de las empresas de la zona; averiguar requisitos: ficha, foto, certificados, etc.

Plazo previsto: 1 mes

Frecuencia: 1 vez por semana en el horario escolar de los/as hijos/as

Recursos necesarios: los que soliciten en la empresa (por ejemplo: foto); boleto si la distancia es larga

Apoyo requerido de otras personas: una persona que se encargue del cuidado de los/as hijos/as en el caso de empresas cuyo horario coincide con el de la escuela



CARTA A UNA MUJER QUE BUSCA EMPLEO

Cuando entres -o cuando vuelvas- al mundo laboral, descubrirás que hay muchos prejuicios en contra de las mujeres con hijos.

Las mujeres que no los tienen pensarán que sales antes del trabajo o que consigues un horario mejor sólo por ser madre, y muchos hombres considerarán que deberías quedarte en casa con tus hijos.

Para saber en qué aplicar tus aptitudes, has de conocer el mercado de trabajo. Mantente al día con lo que ocurre, lee revistas y periódicos. Siempre aparecen las últimas tendencias del mercado laboral. Desde luego, las historias sobre regulación de empleo y reducción de gastos bastan para desanimar a cualquiera. Pero debes leer entre líneas y buscar las noticias positivas.

Hay muchas maneras de descubrir qué pasa en este mundo que siguió girando cuando tú entraste en tu propia órbita casera. Hace mucho tiempo que el puré de los bebés sigue siendo de arroz, pero el mundo del trabajo no ha dejado de cambiar ni un segundo.

Sólo cuando te enfrentes de forma positiva al trabajo que haces en casa y aprendas a verlo con perspectiva podrás buscar un trabajo fuera. Sólo entonces podrás valorar tus fuerzas. A veces, la persona a quien más cuesta convencer de tus habilidades es a ti misma.

También necesitas saber qué esperas de tu trabajo... Tómate tu tiempo para decidir lo que quieres hacer, así evitarás los fracasos. No vayas en pos de un sueño equivocado.

✍ Adaptación de textos de:

Wyse, K. Soy madre y quiero un trabajo. Barcelona: Grijalbo.

