



GUÍA DE APOYO A LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL
MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
O DE TRATA Y EXPLOTACIÓN SEXUAL

••••

Programa personalizado
de inserción
sociolaboral para
mujeres VVG,
trata o explotación
sexual

WWW.MUJERESADELANTECLM.ES

CREADO POR:
UTE MUJERES ADELANTE

Contenido

.....	¡Error! Marcador no definido.
INTRODUCCIÓN	5
Objetivo	5
Descripción del Proyecto	6
Justificación y contextualización	6
Trabajo en red y recursos complementarios	12
EJES ESTRATÉGICOS, ACTIVIDADES PROPUESTAS Y PROTOCOLO	15
METODOLÓGICO DE ACTUACIÓN DEL SERVICIO DE CAPACITACIÓN Y APOYO INDIVIDUAL ..	15
Difusión de los programas, captación y selección.....	16
Entrevista inicial e individual.....	17
RECUPERACIÓN PERSONAL Y ACTIVACIÓN LABORAL. PROCESO DE AUTONOMÍA Y EMPODERAMIENTO	21
Herramientas del proceso de autonomía y empoderamiento	21
TABLA DE ACTUACIONES.....	21
Recuperación personal y activación laboral. Proceso de autonomía y empoderamiento.....	21
Itinerario de inserción social y laboral.....	22
DESARROLLO DE ACTIVIDADES	23
Adquisición e intensificación de habilidades personales y sociales.....	23
Taller: Autoestima y empoderamiento	¡Error! Marcador no definido.
Objetivos.....	23
Contenidos.....	23
Taller: Habilidades personales y de relación.....	33
Objetivos.....	33
Contenidos.....	33
Taller: Resistencia y empoderamiento frente al cambio.....	33
Objetivos.....	33
Contenidos.....	34
Taller: Gestión del tiempo.....	42
Objetivos.....	42
Contenido	42
Programación de actividades	42
Taller: Comunicación verbal y no verbal	45
Objetivos.....	45
Contenidos.....	46
Taller: El empleo como herramienta de inclusión social.....	48

Objetivos.....	48
Contenidos.....	48
Taller: Negociación de conflictos sociales.....	49
Objetivos.....	49
Contenido	49
Taller: Prevención de la violencia de género	54
Objetivos.....	54
Contenido	54
Programación de actividades	54
Taller: El empleo como herramienta de inclusión social. Formación y orientación laboral	56
Objetivos.....	56
Contenidos.....	56
Taller: Habilidades personales y de relación en momentos de ocio y tiempo libre	61
Objetivos.....	61
Contenido	61
Taller: Habilidades personales y de relación en la búsqueda activa de empleo	65
Objetivos.....	65
Contenido	66
Taller: Autovaloración e imagen personal en la búsqueda activa de empleo	67
Objetivos.....	67
Contenido	67
Programación de actividades	68
Taller: habilidades personales y de relación: Estrés y ansiedad	68
Objetivos.....	68
Contenido	69
ALFABETIZACIÓN Y EMPODERAMIENTO DIGITAL	73
TUTORÍAS INDIVIDUALIZADAS Y ACOMPAÑAMIENTO.....	74
Objetivos.....	74
ITINERARIO PERSONALIZADO DE INSERCIÓN SOCIAL Y LABORAL	74
Objetivos específicos	74
Diagnóstico de empleabilidad	75
DEFINICIÓN DEL ITINERARIO PERSONALIZADO DE INSERCIÓN	75
Entrevista de devolución	76
Establecimiento de redes de apoyos.....	77
CAPACITACIÓN EN LA BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO	79
Acciones.....	81
Taller de búsqueda activa de empleo.....	81

Taller de entrevistas de trabajo	81
TALLERES SOFT SKILLS	82
Taller Soft Skills Resiliencia.....	82
Objetivos.....	82
Contenidos.....	83
Taller Soft Skills Gestión eficaz del tiempo	84
Objetivos.....	84
Contenidos.....	84
Taller Soft Skills: Resolución de conflictos.....	85
Objetivos.....	85
Contenidos.....	85
Taller Soft Skills Asertividad	86
Objetivos.....	86
Contenidos.....	86
FORMACIÓN PROFESIONAL / LABORAL	87
IFCT0609 Certificado profesional: Programación de Sistemas Informáticos.....	87
Objetivos específicos	87
Contenido	87
SSCG06: Atención integral y centrada en la persona para profesionales de atención continuada en centros y domicilios.	88
Objetivos específicos	88
Contenido	88
SSCM0108: Limpieza de superficie y mobiliario en edificios y locales.....	88
Objetivos específicos	88
Contenido	88
ADGG0508: Operaciones de grabación de datos y documentos.	89
Objetivos específicos	89
Contenido	89
ADGG0408: Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales.....	89
Objetivos específicos	89
Contenido	89
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS ITINERARIOS PERSONALIZADOS DE INSERCIÓN ..	90
INSERCIÓN LABORAL, COMPROMISO CONTRATACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO.....	92
INSERCIÓN PROFESIONAL CON ACOMPAÑAMIENTO. EMPLEO CON APOYO.....	96
BIBLIOGRAFÍA.....	99

INTRODUCCIÓN

Objetivo

Esta Guía pretende ser un proceso metodológico para contribuir a la inserción sociolaboral de este segmento de la población, proponiendo instrumentos para la evaluación de las características individuales, adecuación de perfiles a sectores productivos o acciones de Formación Profesional, orientación, intermediación y prospección laboral, así como acompañamiento, garantizando el empoderamiento individual social y profesional.

El objetivo general es favorecer y restituir el acceso de mujeres en situación de vulnerabilidad por razones de violencia de género a la participación social y laboral, alcanzando así un empoderamiento personal y profesional integral.

De esta forma, los objetivos específicos y operativos definidos para alcanzar este objetivo general se describen a continuación:

1. Favoreciendo su empoderamiento individual:

- a. Definir, junto con cada participante, sus metas y objetivos personales y profesionales, facilitando la autodeterminación para la toma de decisiones sobre su propio proyecto de vida.
- b. Acompañar a la persona en el desarrollo y generalización de aprendizajes que le permitan afrontar la exigencia del medio en el que se desenvuelve.
- c. Favorecer el desarrollo de competencias personales a través de la capacitación y acompañamiento individual.
- d. Generar oportunidades de desarrollo personal a través del aprendizaje formal y no formal.
- e. Empoderar a las participantes en la proyección de una imagen positiva.

2. Fomentando su participación activa en su entorno comunitario:

- a. Sensibilizar y favorecer el acceso de la participante del Servicio a los distintos recursos comunitarios relacionados con sus intereses y objetivos personales y profesionales.
- b. Formar a los distintos miembros y agentes activos que conforman la red de apoyos de las participantes.
- c. Generar oportunidades de empleo para alcanzar su empoderamiento personal y profesional.

3. Generando redes de colaboración comunitaria que favorezcan el empoderamiento individual de las participantes del Servicio:

- a. Crear espacios de colaboración entre los distintos recursos de nuestra comunidad.
- b. Fomentar el trabajo colaborativo entre los distintos agentes comunitarios que puedan ser significativos para las participantes.
- c. Generar un tejido asociativo en torno a las necesidades, intereses y objetivos de las participantes que facilite su acceso al mercado laboral y al entorno comunitario.

Descripción del Proyecto

El Proyecto de Inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género, trata o explotación sexual pretende favorecer la integración social y laboral de este colectivo de mujeres, a través de itinerarios personalizados de recuperación personal y laboral, diagnóstico de la empleabilidad y formación profesional con compromiso de contratación.

Su misión principal es la de apoyar a la participante en su objetivo personal de acceso al marco de trabajo a través del empoderamiento social y laboral. Para ello, se ha diseñado un procedimiento metodológico que dé respuesta a las necesidades de este objetivo, poniendo un énfasis especial en la formación y la capacitación en las habilidades y destrezas que son esenciales para el afrontamiento de la exigencia de un puesto de trabajo, así como en la intermediación con el tejido comunitario íntimamente relacionado con este ámbito de derecho.

Justificación y contextualización

La **violencia contra las mujeres**, es, en la actualidad, así como en todo el mundo, la **consecuencia más extendida de discriminación de género**. Según un estudio de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga (2018) y el Delito, el 58% de las mujeres asesinadas en 2017 lo fueron por sus parejas, ex parejas o familiares. En promedio, fueron un total de 137 mujeres asesinadas a diario por un miembro de su familia.

Para la Organización Mundial de la Salud, el 35% de la población femenina ha sufrido alguna vez en su vida violencia física y/o sexual de un compañero sentimental, o violencia sexual de otro hombre sin esa relación; además, la violencia por parte de una pareja íntima muy pronto, ya que 24% de las jóvenes entre 15 y 19 años ya la han sufrido al menos una vez (según el Informe Lancet, con datos de la OMS). Los hechos y cifras sobre las diferentes formas de violencia contra mujeres y niñas recopilados por ONU Mujeres completan ese retrato social estremecedor.

Cada día, alrededor de 370 mujeres son víctimas de violencia de género en España, según las denuncias registradas por el Consejo General del Poder Judicial. La realidad es una cifra muy superior, porque no todas las mujeres denuncian el maltrato que sufren por su pareja o expareja. Los medios de comunicación informan de las víctimas mortales de forma preferente, y por tanto la inmensa mayoría de las víctimas de la violencia machista son invisibles.

El maltrato **aparece en todas las edades**. El 80% de los casos afecta a mujeres entre los 21 y 50 años. Más concretamente, una de cada tres mujeres que sufre violencia de género tiene entre 31 y 40 años.

Aunque en menor proporción, las preadolescentes, adolescentes y jóvenes son también víctimas de violencia machista, algo que demuestra que no siempre es violencia doméstica o intrafamiliar, o incluso no siempre existe convivencia previa.

Con respecto a la trata y explotación sexual, existen limitaciones respecto de los datos disponibles. En primer lugar, debido al carácter oculto del fenómeno, que impide un fácil acceso. En segundo lugar, las dificultades para establecer un consenso sobre los conceptos, de modo que los registros existentes no permiten en todos los casos diferenciar la trata de otros fenómenos, como el tráfico de personas. En tercer lugar, los problemas específicos de los sistemas de registro que provocan que existe un hiato entre los casos registrados y la realidad del fenómeno.

La Oficina de Naciones Unidas contra el Crimen y las Drogas (UNODC, 2007) calculó que sólo en la Unión Europea 140.000 personas se encuentran en situación de trata con fines de explotación sexual. Estos datos permiten apreciar la magnitud de una lacra que, lejos de ser erradicada, parece prosperar con la crisis económica.

Mientras el Centro de Inteligencia contra el Crimen Organizado (CITCO, 2012) estimó en 2012 que el número total de mujeres prostituidas en España se situaba en torno a las 45.000 personas, la Guardia Civil proporcionó en 2015 la cifra muy superior, de 350.000 mujeres dedicadas a la prostitución.

Las consecuencias de estas 2 lacras afectan profundamente tanto a la propia mujer como al conjunto de la sociedad:

- Importante deterioro de la salud física y psicológica.
- Deterioro de la autoestima y la confianza en sí misma.
- Infravaloración de las propias capacidades y posibilidades.
- Percepción de incapacidad para hacer frente a la situación.
- Merma de la participación de la mujer en los diferentes ámbitos de la vida social.
- Violación de los derechos fundamentales de las mujeres.
- Perpetuación de la desigualdad.

Es por ello que el acceso al empleo es la puerta que permite a las mujeres víctimas de violencia de género salir del círculo de la violencia, dado que posibilita la independencia económica y personal necesaria para romper el vínculo con su agresor y lograr su plena recuperación.

El empleo aporta a las mujeres que han sido víctimas de violencia de género o trata y explotación sexual independencia económica, social, psíquica y emocional. Les permite salir del hogar, romper con el pasado, fomentar las relaciones personales y les proporciona autoestima y seguridad en sí mismas. Resulta esencial para su recuperación contar con la autonomía y los ingresos que generan un puesto de trabajo. En resumen, resulta clave para la normalización de su vida y de sus relaciones.

Las víctimas de violencia de género o trata y violencia sexual cuando disponen de recursos económicos y apoyo sociolaboral fortalecen su autonomía, identidad, autoconcepto de competencia y autoestima. Tras esta primera argumentación, podemos concluir que las mujeres que han sido víctimas de violencia de género, trata y explotación sexual, se encuentran en una clara situación de vulnerabilidad, encontrando una visible dificultad de participar en el marco de derechos y conseguir el éxito en la consecución de sus objetivos personales.

Sin embargo, cada mujer víctima de violencia de género es un ente completamente diferenciado, con independencia de haber compartido experiencias comunes. En este sentido, cada una de ellas es el resultado de un conjunto de competencias, habilidades y destrezas personales y profesionales, así como dispone de un contexto social claramente personalizado e individual. Por ello, cualquier propuesta de intervención, tanto para este como para cualquier otro colectivo en situación de vulnerabilidad social, debe estar basado en la individualidad.

Por tanto, debemos identificar y analizar las variables que han provocado y mantienen esta situación de vulnerabilidad, así como planes de apoyo o acompañamiento que puedan minimizarla, actuando sobre aquellas características individuales internas y externas que pueden interferir en su proceso de empoderamiento individual y restitución de derechos.

En consecuencia, proponemos un Servicio de Capacitación y Atención Individualizada, que cuenta con un protocolo de actuación articulado desde las premisas del Modelo Social-Inclusivo, siendo este el resultado de una evolución en el marco conceptual y en la forma de entender la realidad de la persona, que, en la cuestión que nos abarca, se encuentra en situación de vulnerabilidad social por razones de violencia de género.

Las premisas del Modelo Social-Inclusivo se basan en la consideración de que la persona vulnerable es el eje fundamental de su propio empoderamiento individual, el cual debe surgir gracias a la capacitación, entendida a su vez como un proceso de aprendizaje. Entendemos la capacitación como un camino a la reducción de la vulnerabilidad de la persona en cuestión, actuando sobre sus condicionantes internos y externos, que se definen como variables que favorecen o interfieren en el

proceso de empoderamiento a través de la capacitación. En consecuencia, resulta esencial actuar desde un enfoque diferencial, atendiendo a las características individuales de cada persona.

Metodológicamente debemos partir de un planteamiento que nos debe permitir establecer planes de acompañamiento eficientes ajustados a la realidad de la persona. Entendiendo a la persona desde su globalidad, hablamos del concepto de “especificidad”, definido como el conjunto de características individuales que diferencian a una persona de otra. Estamos ante un concepto metodológicamente operativo, cuya gran aportación es que nos permite conocer estas características individuales, las cuales facilitan o interfieren el proceso de capacitación hacia el empoderamiento. Es por ello que entramos en un marco conceptual global, donde todos estamos representados, consiguiendo de esta forma reconocer a la persona como una igual en su dimensión persona.

Atendiendo a las características individuales, cuando hablamos de puntos fuertes nos referimos principalmente a las variables de la persona que facilitan su adaptación al medio, y, por consiguiente, su empoderamiento individual. Por el contrario, los puntos débiles serían aquellas que interfieren negativamente en esta adaptación. El reto radica entonces en parametrizar dichos puntos fuertes y débiles de tal forma que estos sean significativos en el proceso de empoderamiento y determinantes a la hora de facilitar la inclusión de la persona en el marco comunitario, reduciendo su vulnerabilidad, y acompañándola en el acceso al marco de derechos fundamentales.

Estas características individuales, a su vez, podemos clasificarlas en “componentes internos”, haciendo mención directa a aquellas características relacionadas con las competencias, habilidades y destrezas de la persona; y “componentes externos”, las cuales guardan relación con aquellas variables que tienen relación directa con su entorno más o menos inmediato, situación personal, entre otras. Este análisis de características individuales se aglutina en torno a lo que denominamos “paneles de especificidad”, que son definidos como un instrumento metodológico que nos permite determinar las fortalezas y debilidades de cada persona, para afrontar con éxito la exigencia a la que le somete el medio ante la consecución de sus objetivos personales.

Por tanto, el análisis individualizado de perfil se trata de una herramienta profesional cuya finalidad no es el diagnóstico, sino el pronóstico de la probabilidad de éxito de la persona en el afrontamiento de una tarea o acción, conociendo de antemano que variables o condicionantes internos/externos facilitan, así como los que interfieren, en este cometido.

Adicionalmente, como ser diferenciado, cada una de ellas disponen de interés y objetivos diferenciados, siendo estos, junto con sus características individuales, el punto de partida de toda intervención o acompañamiento para alcanzar la inserción y el empoderamiento social y profesional. Estos objetivos están directamente relacionados con el marco de derechos fundamentales, siendo el acceso al mercado

laboral uno de los prioritarios para facilitar y favorecer su participación en el marco comunitario, al tiempo que contribuyen a la consecución de otros objetivos incluidos en su proyecto vital.

Cada una de las características individuales de la persona, ya sean propias o externas, resultan esenciales a la hora de poder garantizar el éxito en este proceso de empoderamiento. Éstas reciben el nombre metodológico de “parámetros de especificidad”, entendidos como indicadores internos o externos a la persona con una relevancia significativa en el éxito final del itinerario de acceso al marco de derechos fundamentales, el cual guarda una relación directa con sus objetivos personales, siendo la consecución de éstos el resultado final para concluir su proceso de empoderamiento individual. Por tanto, el que un parámetro de especificidad sea considerado una fortaleza o una debilidad del individuo no es una situación anodina, siendo trascendental no solo en el pronóstico, sino también en el diseño del plan de acompañamiento individual y el establecimiento de un IPI que cada persona debe tener en función de su especificidad.

Las entidades participantes en este proyecto se entienden como un conjunto de herramientas a disposición de la persona para ofrecerle un apoyo eficiente y de calidad en la consecución de sus objetivos personales, garantizando su acceso al marco de derechos fundamentales y reduciendo, por consiguiente, su vulnerabilidad social.

Cabe mencionar, llegados a este punto, que la utilización de estas herramientas, ya sean organizacionales u operativas, no es aleatoria, sino que está planificada y diseñada en relación directa con plan de acompañamiento e IPI que recoge los objetivos personales de la participante, y sobre la cual se articula una red de apoyos conformada por el último y más cercano elenco de herramientas a disposición de las participantes, las herramientas profesionales y personales que bajo un compromiso firme han aceptado apoyar a éstas en la consecución de sus objetivos personales. De esta forma, podemos entender los distintos niveles de herramientas con los que cuenta la participante del Servicio en la figura 1.

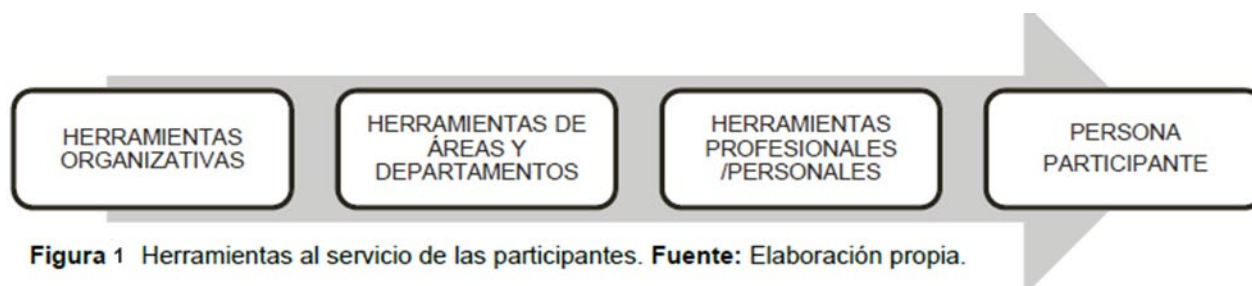


Figura 1 Herramientas al servicio de las participantes. **Fuente:** Elaboración propia.

En consecuencia, este Servicio se basa en seis Principios de Actuación:

1. Las características personales e individuales de cada participante, poniendo especial énfasis en los sus puntos fuertes, estableciendo así un IPI para el empoderamiento que facilite la toma de decisiones personal para alcanzar su inclusión social y laboral.
2. La persona como eje fundamental, de forma que cualquier planteamiento metodológico de capacitación estará basado en la participación de las participantes y sus familias, por lo que en todo momento se potenciará la actuación en todas aquellas decisiones que afecten a la construcción e implementación de su proyecto de vida.
3. Individualidad, diseñando e implementando un IPI participado y aprobado por cada participante. Cada participante es única, con unas características individuales particulares, con historias de vida específicas, así como con objetivos personales y sociales diferentes. Esto nos permite garantizar el cumplimiento de las necesidades y los intereses de cada participante, realizando una labor centrada en su persona que respete sus cualidades y decisiones.
4. Capacitación y empoderamiento, lo que da lugar a que no se realice un trabajo asistencial, sino de apoyo en el desarrollo de las cualidades individuales de cada participante a través de la capacitación de sus recursos personales, cognitivos, conductuales y/o sociales.
5. Establecimiento de redes de apoyo, diseñando y dinamizando las relaciones y trabajos en red, favoreciendo la colaboración y coordinación entre todos los agentes comunitarios que están directa o indirectamente relacionados con el desarrollo y la consecución de los objetivos personales de cada participante. En consecuencia, se fomentará la relación y coordinación con otras entidades que trabajen en la consecución de este tipo de objetivos o, al menos, tengan intereses comunes.
6. Desarrollo integral en el entorno comunitario, de modo que cada participante reconozca y proyecte su propio proyecto personal en las oportunidades de su entorno más cercano. Esto supone que para el equipo profesional del Servicio su lugar de trabajo es el contexto real (hogar, empresa, comunidad, centro de formación, etc.).

Actuar bajo estos principios de actuación garantiza un desarrollo integral de cada participante, basado en una autodeterminación en una dimensión global dentro de su propio proyecto de vida, al tiempo que garantiza la adquisición de aprendizajes, herramientas y estrategias que garanticen su empoderamiento individual en la búsqueda y consecución de sus objetivos personales e individuales tras la finalización del Servicio.

Trabajo en red y recursos complementarios

De cara a la **ejecución es fundamental el trabajo en red**, tanto con entidades públicas y privadas de Castilla-La Mancha, ya que es un pilar básico para ofrecer un completo servicio a las mujeres que han sido víctimas de violencia de género o de trata y explotación sexual.

Para ello hemos trabajado en **anar esfuerzos con diferentes entidades con implantación en Castilla-La Mancha**, informándoles de nuestra participación en esta licitación en curso, para que, en el caso de ser adjudicatarios, se firme un acuerdo o protocolo de colaboración.

De este modo el servicio de inserción sociolaboral con compromiso de contratación para mujeres víctimas de violencia de género o trata y explotación sexual **debe actuar de complementariedad con otros recursos o servicios públicos**, como puede ser:

- Instituto de la Mujer.
- Centro de la Mujer.
- Línea de Atención Permanente 900 100 114.
- Oficinas asistencia.
- Recurso de acogimiento, la Administración Regional de Castilla-La Mancha ha creado una amplia red de recurso de acogida para las mujeres víctimas de violencia de Género y sus hijas e hijos.
 - ✓ Centros de Atención Urgente
 - ✓ Casas de Acogida
 - ✓ Centros de Atención Integral
 - ✓ Centro de Atención y Valoración Integral
- Programa “Contigo”: prevención e intervención integral en materia de agresiones y abusos sexuales en Castilla-La Mancha.
- Servicio de asistencia psicológica a menores víctimas de violencia de género en castilla-la mancha.

Trabajo en red

Podemos definir el **trabajo en red** como el intercambio de información con diferentes entidades públicas y privadas de Castilla-La Mancha, compartiendo de lo que se dispone, aportando y recibiendo.

Al trabajar en red en el ámbito de la inserción sociolaboral nos permite adelantarnos a puntos críticos en la actuación y solventar posibles carencias de cualquier de las entidades. Por ello, es necesario

conocer experiencias, soluciones y propuestas que nos permitan avanzar aprovechando el trabajo colectivo junto a otras organizaciones y profesionales.

Para ello presentamos la siguiente **propuesta de Sistema de Coordinación** establecido para las entidades colaboradoras:

- 1.- Firma de acuerdo o protocolo de colaboración con la entidad.
- 2.- Presentación pormenorizada a la entidad del servicio de inserción sociolaboral con compromiso de contratación para mujeres víctimas de violencia de género o trata y explotación sexual.
 - 2.1.- Confección equipo seguimiento.
Creación de un equipo de seguimiento que permita determinar un procedimiento de evaluación y seguimiento de esta propuesta y así corregir posibles desviaciones, valorar actuaciones realizadas, dificultades encontradas, propuestas de mejora y medir resultados e impacto.
- 3.- Comunicación del servicio de inserción sociolaboral con compromiso de contratación para mujeres víctimas de violencia de género o trata y explotación sexual.
 - 3.1.- Presentación pública del servicio.
 - 3.2.- Difusión en la zona de influencia de la entidad del servicio.
 - 3.3.- Reunión evaluación impacto campaña de comunicación.
Las acciones de comunicación del servicio pueden realizarse 1 ó 2 veces de manera anual.
- 4.- Identificación de posibles beneficiarias.
 - 4.1.- Análisis individualizado de cada caso.
Realización de un diagnóstico social de la persona.
Valoración de la situación en la que se encuentra la participante respecto a su nivel de empleabilidad.
Consensuar con la participante la idoneidad de la derivación.
 - 4.2.- Acreditación de participantes.
A través del diagnóstico social se identificarán los signos que verifican la situación.
En este punto a lo mejor es necesaria la participación de los servicios sociales.
 - 4.3.- Determinación del itinerario a seguir.
Dependiendo de la situación personal de cada participante se concreta el itinerario a seguir, empleando herramientas que establezcan los niveles de empleabilidad de los participantes.
 - 4.4.- Derivación (en caso de que fuese necesario)
Permite la coordinación y complementariedad entre los diferentes servicios que ofrecen recursos para víctimas de violencia de género y trata y explotación sexual.
- 5.- Reuniones equipo de seguimiento.
El equipo de seguimiento determinará la frecuencia del establecimiento de reuniones necesarias para garantizar la eficacia del sistema de coordinación.
- 6.- Evaluación y Resultados

Esta **propuesta de Sistema de Coordinación** se define como un **instrumento flexible y abierto** a modificaciones en función de las diferentes evaluaciones y resultados obtenidos.

Gráfico a modo de Resumen

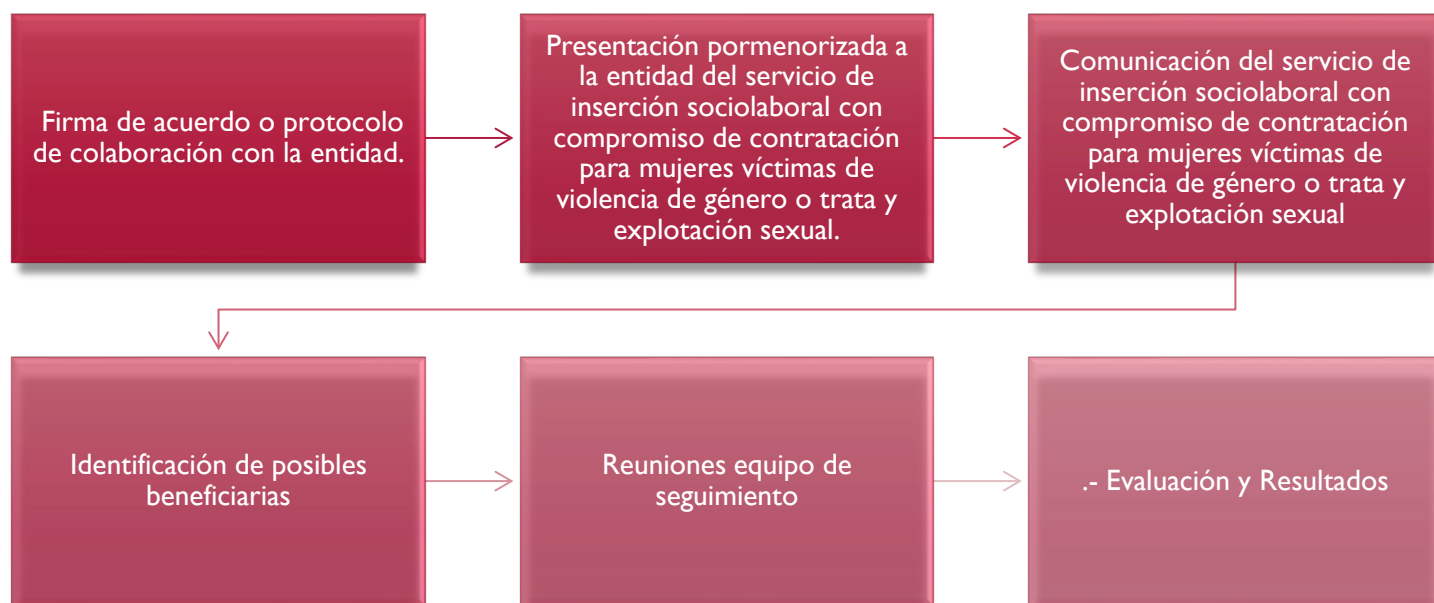


Figura 2. Proceso de coordinación con las entidades participantes en el proyecto.

EJES ESTRATÉGICOS, ACTIVIDADES PROPUESTAS Y PROTOCOLO METODOLÓGICO DE ACTUACIÓN DEL SERVICIO DE CAPACITACIÓN Y APOYO INDIVIDUAL

El Servicio está dirigido a mujeres en situación de vulnerabilidad por razones de violencia de género o trata y explotación sexual y está basado en un protocolo metodológico de actuación que es entendido como un manual de procedimientos que rige la acción profesional del equipo interdisciplinar del Servicio, y tiene como finalidad diseñar e implementar una planificación de apoyos individuales adaptados a las necesidades, intereses y objetivos personales y profesionales de cada mujer participante (figura 3).

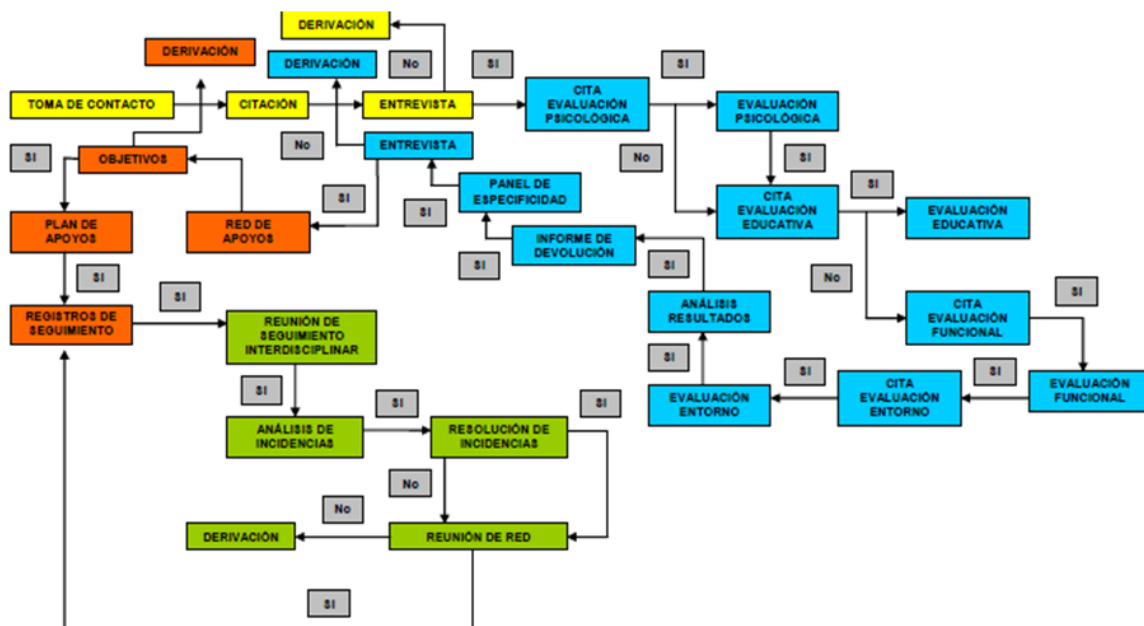


Figura 3: Proceso metodológico de Apoyo y Capacitación individual. Fuente: Elaboración propia.

Así mismo, se basa en los cuatro ejes estratégicos de intervención propuestos a continuación (figura 4).



Figura 4 Ejes estratégicos de intervención. Fuente: Elaboración propia.

Por todo ello, las **actividades a desarrollar** se estructuran estratégicamente del siguiente modo:

1. Difusión de los programas, captación y selección:

- a. Plan de comunicación para la difusión y captación de participantes.
- b. Entrevista inicial

2. Recuperación personal y activación laboral. Proceso de autonomía y empoderamiento:

- a. realización de talleres de autonomía y empoderamiento personal y profesional,
- b. impartición de talleres de alfabetización y empoderamiento digital, y
- c. plan de acompañamiento individualizado.

3. Itinerario personalizado de inserción social y laboral:

- a. diagnóstico de empleabilidad,
- b. definición del itinerario de inserción personalizado,
- c. establecimiento de las redes de apoyo,
- d. capacitación en la búsqueda activa de empleo,
- e. formación profesional/laboral, y
- f. seguimiento y evaluación del itinerario personalizado de inserción.

4. Inserción laboral, compromiso de contratación y acompañamiento.

- a. prospección e intermediación laboral, y
- b. acompañamiento laboral.

Difusión de los programas, captación y selección.

Este primer eje estratégico tiene como objetivo general diseñar e implementar una campaña de comunicación para la difusión del proyecto, sus objetivos, y las redes de colaboración para la captación de mujeres en situación de vulnerabilidad por razones de violencia de género que participarán en el Servicio de Capacitación y Atención Individualizada.

Para alcanzarlo, se proponen los siguientes objetivos específicos:

- ➔ Elaborar el plan de comunicación específico para difusión del programa y la captación de mujeres en situación de vulnerabilidad por razones de violencia de género o trata y explotación sexual, poniendo en valor actuación del Gobierno de Castilla La Mancha y entidades colaboradoras.

- ➔ Diseño de una página web en la que se difunde el programa, entidades promotoras, objetivos, y contacto.
- ➔ Difusión del proyecto, objetivos y contacto a través de redes sociales y medios de comunicación externos.
- ➔ Mediación con instituciones, entidades sociales y Administraciones Públicas que se dedican a la atención de mujeres víctimas de violencia de género para presentar la propuesta y establecer posibilidades de derivación y trabajo en equipo.

Todas las acciones de difusión enmarcadas en el programa considerarán la sensibilidad de la información proporcionada y obtenida, protegiendo en todo momento la seguridad, la privacidad y los derechos de cada mujer, así como el tratamiento de la misma se basará en el cumplimiento de la normativa vigente.

Entrevista inicial e individual.

Esta entrevista inicial es el **primer contacto que se establece entre la participante y el Servicio**, siendo de vital importancia la forma en la que se aborda y lo que en ella se transmite.

Los **objetivos** que se plantean en esta primera entrevista son:

- Recabar información cualitativa acerca de la participante, así como de todos los aspectos que puedan ser relevantes en el diseño del IPI, considerando sus intereses y los de los miembros de su red más cercana (normalmente, su familia).
- Informar a la participante de los planteamientos y postulados que rigen la acción del equipo profesional y del Servicio, ofreciendo una información detallada del éste y de sus principios fundamentales.

Objetivos específicos de la entrevista:

- ➔ Acogida y presentación del proyecto.
- ➔ Conocer el estado emocional, social, educativo y laboral de la mujer.
- ➔ Identificar necesidades específicas y habilidades existentes.

Estructura de la Entrevista:

➤ **Introducción y Objetivos:**

Explicar el propósito de la entrevista y su importancia para el plan de intervención.

Crear un ambiente de confianza y seguridad para que la entrevistada se sienta cómoda compartiendo su información.

➤ **Historia Personal y Situación Actual:**

Antecedentes Personales:

Edad, estado civil, número de hijos (si los tiene), situación de vivienda actual.

Información sobre redes de apoyo familiar y amistades.

Situación de Violencia:

Breve descripción de la experiencia de violencia (tipo, duración, situación actual).

Medidas legales tomadas (denuncias, órdenes de alejamiento).

Impacto emocional y psicológico actual de la experiencia de violencia.

➤ **Estado Emocional y Psicológico:**

Evaluación del Bienestar Emocional:

Sentimientos predominantes (ansiedad, depresión, miedo, esperanza, etc.).

Estrategias actuales de afrontamiento (terapia, apoyo de amigos/familia, actividades de autocuidado).

Necesidades Psicológicas:

Necesidad de apoyo psicológico profesional (terapia individual, grupal).

Interés en participar en actividades de bienestar emocional (yoga, meditación, arteterapia).

➤ **Evaluación Socioeconómica:**

Situación Económica:

Fuentes de ingresos actuales (trabajo, subsidios, ayuda familiar).

Gastos y deudas principales.

Recursos y Apoyos Sociales:

Acceso a servicios de salud, vivienda, asistencia social.

Necesidades inmediatas (alimentación, vivienda, atención médica).

➤ **Antecedentes Educativos y Laborales:**

Educación:

Nivel educativo alcanzado (educación básica, secundaria, superior).

Cursos y capacitaciones adicionales realizados.

Experiencia Laboral:

Historial de trabajos anteriores (puestos, duración, razones de salida).

Habilidades y competencias adquiridas.

Intereses Laborales:

Áreas de interés para el desarrollo profesional.

Disposición para recibir formación adicional y/o cambiar de campo laboral.

➤ **Inventario de Habilidades:**

Habilidades Técnicas:

Conocimientos específicos en áreas técnicas (informática, administración, atención al cliente, etc.).

Certificaciones o diplomas obtenidos.

Habilidades Blandas:

Comunicación, trabajo en equipo, resolución de conflictos, liderazgo, etc.

Fortalezas y Áreas de Mejora:

Identificar puntos fuertes y áreas que requieren desarrollo o fortalecimiento.

➤ **Metas y Aspiraciones:**

Objetivos a Corto Plazo:

Necesidades inmediatas y metas a corto plazo (ej.: encontrar empleo, mejorar habilidades específicas).

Objetivos a Mediano y Largo Plazo:

Aspiraciones profesionales y personales a mediano y largo plazo.

Visión de un futuro ideal y pasos necesarios para alcanzarlo.

➤ **Cierre de la Entrevista:**

Resumen de los puntos principales discutidos.

Explicación de los siguientes pasos en el plan de intervención.

Asegurar a la entrevistada que su información es confidencial y que cuenta con el apoyo del equipo.

Formato de la Entrevista:

Duración: Aproximadamente 1.5 a 2 horas.

Lugar: Un espacio privado y seguro.

Herramientas: Cuestionarios, fichas de evaluación, formularios para toma de notas.

Ejemplo de Preguntas para Cada Sección:

❖ **Introducción:**

Breve explicación del proyecto e información sobre la confidencialidad de los datos aportados.

"Hoy vamos a hablar sobre varios aspectos de tu vida para entender mejor cómo podemos apoyarte. ¿Te parece bien?"

❖ **Historia Personal y Situación Actual:**

"¿Puedes contarme un poco sobre ti y tu situación actual?"

❖ **Estado Emocional y Psicológico:**

"¿Cómo te has sentido últimamente? ¿Qué emociones predominan en tu día a día?"

❖ **Evaluación Socioeconómica:**

"¿Cuáles son tus principales fuentes de ingresos actualmente? ¿Te sientes segura económicamente?"

❖ **Antecedentes Educativos y Laborales:**

"¿Cuál es tu nivel educativo? ¿Has realizado algún curso o capacitación adicional?"

Inventario de Habilidades:

"¿Qué habilidades técnicas tienes? ¿Has trabajado en algún campo específico?"

❖ **Metas y Aspiraciones:**

"¿Cuáles son tus metas a corto plazo? ¿Y a largo plazo?"

❖ **Cierre:**

"Gracias por compartir esta información. Vamos a trabajar de forma conjunta para crear un plan que te ayude a alcanzar tus objetivos."

RECUPERACIÓN PERSONAL Y ACTIVACIÓN LABORAL. PROCESO DE AUTONOMÍA Y EMPODERAMIENTO

El objetivo de este tercer eje estratégico es **mitigar la vulnerabilidad de las mujeres** en situación de vulnerabilidad por razones de violencia de género a través de su empoderamiento personal y digital.

Para alcanzarlo, se establecen los siguientes **objetivos específicos**:

- ➔ Elevar la autoestima.
- ➔ Conseguir la recuperación personal.
- ➔ Fomentar la autonomía y el empoderamiento social.
- ➔ Conseguir la participación social como espacio de desarrollo.
- ➔ Potenciar la participación activa.
- ➔ Dar a conocer los diferentes canales de denuncia.

En consecuencia, se establecen las siguientes actuaciones.

Herramientas del proceso de autonomía y empoderamiento

Esta actuación tiene como **objetivos**:

- ➔ La mejora de la autoestima personal.
- ➔ El desarrollo de una imagen personal positiva.
- ➔ La gestión de los conflictos emocionales.
- ➔ La adquisición de competencias personales para la construcción de redes sociales.

Entre las dinámicas que se van a desarrollar, cabe destacar el intercambio de experiencias y roles, así como actividades de comunicación verbal y no verbal, autoestima, autoconcepto e imagen corporal. En consecuencia, las dinámicas desarrolladas serán las siguientes:

TABLA DE ACTUACIONES

Recuperación personal y activación laboral. Proceso de autonomía y empoderamiento

Servicio I: Adquisición e intensificación de habilidades personales y sociales

- Taller autoestima, empoderamiento y asertividad.
- Taller de habilidades personales y de relación.
- Taller resistencia y empoderamiento frente al cambio.
- Taller gestión del tiempo.
- Taller comunicación verbal y no verbal.

- Taller el empleo como herramienta de inclusión social.
- Taller de negociación de conflictos sociales.
- Taller prevención de la violencia de género.
- Taller el empleo como herramienta de inclusión social: Formación y orientación laboral
- Taller habilidades personales y de relación en momentos de ocio y tiempo libre.
- Taller habilidades personales y de relación en la búsqueda activa de empleo.
- Taller autovaloración e imagen personal en la búsqueda activa de empleo.
- Taller habilidades personales y de relación: el estrés y la ansiedad.
- Taller refuerzo en alfabetización digital.
- Tutorías individualizadas

Servicio II

- Alfabetización y empoderamiento digital

Itinerario de inserción social y laboral

Servicio III

- Diagnóstico de empleabilidad.

Servicio IV

- Taller de búsqueda activa de empleo.
- Taller de entrevistas de trabajo.

Servicio V

- Certificado profesional

Servicio VI

- Soft Skills: Resiliencia
- Soft Skills: Gestión eficaz del tiempo.
- Soft Skills: Asertividad.
- Soft Skills: Resolución de conflictos.

Servicio VII

- Acompañamiento personalizado: apoyo en empleo.

DESARROLLO DE ACTIVIDADES

Recuperación personal y activación laboral. Proceso de autonomía y empoderamiento.
Adquisición e intensificación de habilidades personales y sociales

Taller: Autoestima y empoderamiento

Objetivos

- ➔ La mejora de la autoestima personal
- ➔ El desarrollo de una imagen personal positiva.
- ➔ La gestión de los conflictos emocionales.
- ➔ La adquisición de competencias personales para la construcción de redes sociales.
- ➔ Fomento del autocuidado.
- ➔ Fomento del empoderamiento.

Contenidos

- ➔ Ejercicios de autoconocimiento.
- ➔ Ejercicios de autovaloración.
- ➔ Ejercicios de autoaceptación y autoafirmación.
- ➔ Dinámicas orientadas a potenciar la seguridad en sí mismas.
- ➔ Dinámicas orientadas a animar la visión positivas de sí mismas y el entorno.

Programación de actividades

Taller de autoestima

Lluvia de ideas ¿qué es la autoestima? “Aprecio o consideración que uno tiene de sí mismo”.

Dinámica “La flor”

Objetivo: Autoconocimiento de las cualidades positivas de cada una de ellas a través de la observación de una tercera persona. Aprender a identificar y gestionar de forma asertiva las emociones surgidas de este autoreconocimiento.

Contenido: Cada una de las participantes deben dibujar una flor con 25 pétalos (personas que participan en total). Pondrán su nombre en el centro de la flor, e irán pasando la flor por cada una de las participantes, y cada una de ellas, escribirá algo buena de la persona que le vaya tocando en cada papel. Al final, todas las participantes habrán escrito en todas las flores y cada una de las personas tendrá todos sus pétalos completos de cualidades positivas.

Para finalizar, terminamos con una puesta en común.

Dinámica “La isla”

Objetivo: Poner en valor y conocimiento lo que cada una de las participantes significa para el resto. Que puedan sentirse cómodas sabiendo que el grupo las necesita por sus diferentes cualidades. Ayudando a que cada participante reconozca sus cualidades y capacidades, fortaleciendo y reconociendo los aspectos positivos de cada una de ellas.

Contenido: “Está por ocurrir una catástrofe mundial y fueron seleccionadas para sobrevivir en una isla desierta. La misma es una isla virgen, sin población humana”.

Exponer, entre todas, en dos grupos, porqué deben estar dentro de la isla, qué es lo que podría aportarnos.

Entre todas, explicarán porque cada una de sus compañeras nos puede ser útiles en la isla, resaltando así las cosas positivas que esta persona tiene y cuáles son sus capacidades y habilidades.

Dinámica “¡Fuera etiquetas!”

Objetivo: Permite reflexionar sobre las etiquetas que nos condicionan y que nos vienen impuestas desde el exterior.

Contenido: Para ello, le pediremos que escriba en pegatinas esas etiquetas y se las vaya pegando por todo el cuerpo. Después, podrá decidir con cuáles de ellas se queda, con las que se siente identificado, y quitarse las que no quiere.

Una dinámica que les ayuda a reconocer las etiquetas que les vienen impuestas, a la vez que les enseña que son ellas mismas las que tienen el poder de quitárselas o cambiarlas.

Ejemplos:

- Escribir lo que ellas creen que el resto piensa de ellas y porqué están de acuerdo con algunas y porqué no.
- Explicar algunas de las cosas buenas que ellas mismas ven sobre sí mismas. (2 atributos físicos, dos cualidades de personalidad y una capacidad)
- Diferencia entre lo que el resto ve y lo que ellas ven.

Dinámica “El sobre”

Objetivo: Motivar a las participantes sobre algo que han hecho bien durante el día actual.

Contenido: Todas las participantes crearán un sobre donde ponga su nombre. Podrán colorearlo y adornarlo a su gusto. Y lo guardaremos todos juntos. Tras eso, cada una de las participantes escribirán a cada una de sus compañeras, algo que hayan hecho bien durante el día, algo positivo que les haya ayudado de alguna manera, o algo que hayan aprendido, y se meterá en el sobre correspondiente.

La idea es que puedan leerlo antes de irnos a casa e ir metiendo algo nuevo todos los viernes. Podrán abrirlo una vez al mes y leer todo lo que las compañeras han escrito sobre ellas.

Dinámica “la amiga invisible”

Objetivo: Ponernos en el lugar de la otra. (Para enlazar con las actividades del día siguiente)

Contenido: Jugaremos a la amiga invisible poniéndonos en el lugar de la otra persona. Se repartirán los papeles y el gasto tendrá que ser 0, se utilizará la imaginación y se regalará a la persona que toque algún “regalo” significativo que nos recuerde a ella, que represente como es o que conozcamos que le puede gustar. De manera que reflejaremos a través del regalo cómo esa persona nos hace sentir, qué es lo que vemos de ella. Por ejemplo: Se ofrecerá material para elaborar una manualidad.

❖ Taller de autoestima (Día 2)

Resaltamos la importancia de trabajar la autoestima en grupo a través de diferentes dinámicas, así como la necesidad de conocerse y relacionarse entre las participantes del grupo con el fin de obtener mejores resultados.

Dinámica “El baile”

Objetivo: Poner en valor y conocimiento lo que cada una de las participantes significa para el resto. Que puedan sentirse cómodas sabiendo que el grupo las conoce y las reconoce como válidas, mostrándose al resto y definiendo algunas de sus gustos o habilidades.

Contenido: Cada participante bailará o deambulará por el espacio escuchando la música de fondo, mirándose entre ellas. Cuando se pare la música, cada una de ellas buscará a otra persona con la que hablará y se comunicará durante 2 minutos, contándose mutuamente 3 cosas que la definan a cada una y la otra persona tendrá que recordar. Se realizará varias veces, cambiando de parejas cada vez que se pare la música.

Finalmente, se propone un círculo grande y cada persona definirá a otra sin decir su nombre, y el resto de compañeras deberá averiguar de quien se trata.

❖ Taller de autoevaluación y motivación

Resaltamos la importancia de trabajar la autoevaluación de manera individual, en el ámbito personal, y, más tarde, en grupo a través de diferentes dinámicas, así como la necesidad de conocerse y reconocer lo positivo y negativo de los objetivos conseguidos hasta hoy.

Dinámica “La estrella” (individual)

Objetivo: El objetivo de las dos dinámicas de este taller, es que puedan evaluarse a sí mismas, poniendo en auge las cosas positivas y negativas aprendidas y conseguidas, así como visualizarse en el futuro sobre objetivos a conseguir de manera personal, y a nivel grupal, con el resto.

Contenido: Cada una de las participantes deben dibujar en un folio una estrella, con un punto en medio y cinco líneas, que dejan hueco entre sí. Cada uno de esos huecos, que serán áreas, se completarán con: aquello que podemos hacer un poquito más (more off), que hacer un poquito menos (less off), lo que podemos continuar haciendo (keep doing), lo que deberíamos empezar a hacer (start doing) y parar de hacer (stop doing), con el fin de analizar los diferentes aspectos.

Cada participante escribirá lo que crea necesario en cada uno de esas áreas y lo expondrá en común con el resto de compañeras.

Dinámica “La estrella” (grupal)

Objetivo: El objetivo de las dos dinámicas de este taller, es que puedan evaluarse a sí mismas, poniendo en auge las cosas positivas y negativas aprendidas y conseguidas, así como visualizarse en el futuro sobre objetivos a conseguir de manera personal, y a nivel grupal, con el resto.

Contenido: En esta dinámica realizaremos la misma actividad que en la dinámica anterior, pero esas áreas las analizaremos en relación al grupo, al ámbito social, a las relaciones en grupo.

Finalmente, se formarán en un círculo grande y se expondrá en común, reflexionando sobre cada una de las áreas y lo definido en ellas.

❖ Taller de autoevaluación y empoderamiento

Resaltamos la importancia de trabajar la autoevaluación de manera individual, en el ámbito personal, reflexionando sobre los objetivos a conseguir y las habilidades y actitudes que tenemos para ello.

Dinámica “Marcando objetivos”

Objetivo: el objetivo de esta dinámica es poder visualizar nuestros objetivos y conocer cuáles son nuestras habilidades y actitudes y obtener nuestro auto reconocimiento de las capacidades que poseemos.

Contenido: Cada una de las participantes dividirá el folio en tres partes, una parte, escribiremos nuestros objetivos, otra parte escribiremos nuestras habilidades y otra parte escribiremos nuestras actitudes, en base a los diferentes objetivos. De manera que podamos visualizar la relación entre habilidades y actitudes en base a nuestros objetivos y podamos ver con claridad nuestras capacidades hacia la consecución de los diferentes objetivos.

Finalmente, se hará una puesta en común de cada una de las participantes en las que el resto, podrán realizar aportaciones constructivas hacia la otra persona en base a si creen o no que son correctas, las habilidades y actitudes descritas, es decir, si se ajustan al objetivo.

Dinámica “La portada de nuestro año”

Objetivo: El objetivo de esta dinámica es poder reflexionar y observar, de manera visual, cuáles han sido los objetivos conseguidos durante el año y los cambios adquiridos, de manera que, puedan autoevaluarse y aumentar la autoestima en base a lo conseguido.

Contenido: la dinámica consiste en crear una portada de su año, con recortes de revista reutilizables, a nivel personal. Esta portada será la de su propia revista, es decir, que resuma el año que podrían perfectamente desarrollar. Cómo ellas se veían al principio del año y cómo han evolucionado hasta ahora, de manera creativa y visual.

Finalmente, se expondrá, de manera grupal, al resto, preparando la exposición y practicando la expresión y las habilidades de comunicación.

❖ Taller de autoestima y empoderamiento

Actividad 1

Se crea un debate reflexivo en torno a los siguientes mitos sobre la autoestima:

- Siempre tienes que sentirte bien contigo misma y estar feliz para una autoestima saludable
- Los demás deben verme con una autoestima saludable
- Soy así y no cambiaré, mi autoestima siempre será baja
- Decirme “todo va ir bien” mejora mi autoestima
- Tener más autoestima, me permitirá tener más éxito
- La autoestima es algo que se tiene o no se tiene
- La autoestima viene marcada por la mirada al otro.

Actividad 2

Se les da un papel a cada una de las participantes donde tendrán que escribir sus cualidades, valores y metas de vida. En una ocasión lo escribirán sobre cuando eran adolescentes, en la siguiente ocasión del año pasado y en la siguiente ocasión en el momento presente.

Así, más tarde, se les planteará un debate reflexivo sobre la capacidad de resiliencia y su evolución a lo largo del tiempo.

Actividad 3

En Canva, creamos una plantilla con todos los días del mes, la consigna es que, por la noche, cada una en su casa, escriba tres cosas positivas que han encontrado a lo largo de su día. Posteriormente, tendrán que traerlo el último día de taller del mes para compartirlo.

Figura 2. Ejemplo de plantilla de cosas positivas.

LA PIZARRITA DE LUISMI
LAS COSITAS POSITIVAS DE MI DÍA

MES:

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO

LO MÁS POSITIVO DE CADA MES

ENERO	MARZO	MAYO	JULIO	SEPTIEMBRE	NOVIEMBRE
FEBRERO	ABRIL	JUNIO	AGOSTO	OCTUBRE	DICIEMBRE

Fuente: Elaboración propia.

Actividad 4

Se propone un debate reflexivo en torno a algunos de los mecanismos para crear pensamiento erróneo. Más tarde, se crean grupos de 3 personas para hacer el ejercicio de la ficha 23 del documento Taller para adolescentes 1º parte: “Yo valgo la pena: la autoestima” (Ministerio de Sanidad, 2020) https://www.sanidad.gob.es/en/ciudadanos/proteccionSalud/adolescencia/docs/Ado5_1.pdf

Actividad 5

Para esta actividad se propone crear un DAFO sobre nosotras mismas adaptado a una visión positiva, de esta manera se plasmaría como en la siguiente imagen:

Figura 3. DAFO

Fortalezas	Debilidades
Oportunidades	Amenazas

Elaboración propia.

Posteriormente, se crea un debate acerca de las posibles soluciones que podemos tomar y las soluciones que no están a nuestro alcance y por ello no deben ocupar preocupación en nuestra vida.

Actividad 6

En un dibujo de una pista de atletismo con diferentes figuras recogido de la *Guía de desarrollo personal* (Instituto de la Mujer, Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, p.29) se rodea la que más se asemeje al momento que estamos pasando en relación a los diferentes ámbitos de nuestra vida (personal, familiar, profesional, social) los cuales se consensuarán en grupo, primeramente.

Después, tendrán que anotar a dónde quieren llegar en cada ámbito y posteriormente, se creará un pequeño debate sobre la importancia de saber en qué momento estamos, a dónde queremos llegar y cómo lo queremos hacer. Además, voluntariamente, pueden exponer su tarea.

Actividad 7

Se les pide que piensen en su momento actual y en la meta que quieren alcanzar laboralmente. Deben escribirlo en dos folios y ponernos uno a su lado y otro a 5 metros. Estos 5 metros simularán el camino que tienen que recorrer, donde deberán ir poniendo diferentes folios donde estén escritas las pequeñas cosas de deben conseguir para llegar a la meta.

Primero se hace un ejemplo con una voluntaria y después se les pide que lo hagan individualmente.

Figura 4. Pista de atletismo para actividad 8



Guía de desarrollo personal (Instituto de la Mujer, Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, p.29)

<https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaProgInsercionSociolaboral/docs/Materiales/GuiaDesarrolloPersonal.pdf>

Encuentro 5

Actividad 8

En gran grupo se leen fragmentos del libro “Encuentra a tu persona vitamina” de Marian Rojas donde se habla de apego y relaciones en general. Así, se crea un debate sobre cada fragmento en relación a la importancia que esta temática tiene en nuestra vida.

Actividad 9

Se les propone que traigan una canción que consideren empoderadora. De esta manera se comparten las canciones con un altavoz (quien quiera puede bailar) y posteriormente se analiza la canción. Cuando se hayan escuchado todas las canciones propuestas o algunos fragmentos de las mismas se crea un debate en torno a la importancia de la música que escuchamos y por qué.

Encuentro 6

Actividad 10

Preparación de la posterior excursión de “free tour”. Se escogen en consenso las visitas a realizar. Posteriormente, se crean diferentes equipos en torno a las visitas que se crean convenientes hacer. Así, en estos pequeños grupos se debe investigar sobre el monumento, parque o visita que vayamos a hacer para poder ser las guías del resto de compañeras en ese momento. Luego, entre todas, se escoge la ruta a llevar a cabo teniendo en cuenta las condiciones meteorológicas para ese día, el tiempo que tiene cada grupo para exponer su investigación, el sitio en el que quedaremos y demás puntos que sean importantes.

Actividad 11

Día de “free tour”. Se queda en las instalaciones de la formación o en un punto que se encuentre próximo al primer punto a visitar y posteriormente seguiremos la ruta. Después de cada visita se le da un feedback a las compañeras. Al terminar la mañana se da un *feedback* general.

❖ Taller de autoestima y empoderamiento con perspectiva de género

Actividad 1: Dinámica de cohesión

Sentadas en círculo, la primera participante dice su nombre; la segunda persona dice el nombre de la anterior y el suyo; la tercera persona dirá el nombre de la primera, de la segunda y después el suyo; así sucesivamente. Trasversalmente trabajamos, la memoria, la concentración y la atención.

Actividad 2: Caja de género

La facilitadora presenta el concepto de “caja de género”, el cual, consiste en todas las cosas que la sociedad (padre, madre, iglesia, escuela, familia, amigos) dice que se tienen que hacer para ser hombre de verdad y una mujer de verdad (ideales), pueden ser un conjunto de reglas que se deben seguir para ser hombres y mujeres ideales que comiencen con la frase está bien... no está bien... cuentos y frases que le dicen a hombres y mujeres como advertencia contra ciertos comportamientos o para estimular otros. Cada participante escribe las frases o imágenes que se le ocurren en tiras de papel y lo introduce de forma anónima en las cajas, primero en la caja femenina y luego en la masculina. Al final se lee el contenido de cada caja y se introducen preguntas reflexivas para estimular el debate. Debe cerrarse con la noción de socialización de género y el efecto de este proceso en la construcción de nuestros ideales del Yo y de nuestra autoestima.

Preguntas reflexivas: ¿qué te gusta y disfrutas de tu caja de género?, ¿qué es lo que no te gusta?, ¿cómo influyen estas reglas en la forma en que los hombres ven a las mujeres y se comportan con ellas y en cómo las mujeres ven a los hombres y se comportan con ellos?, ¿cómo sería tu vida si no tuvieras que adherirte a esa caja de género?, ¿qué reglas y mandatos te gustaría sacar y cuáles te gustaría incluir?

Actividad 3: Lo que piensas de ti misma

Completa estas 5 frases con lo primero que se te ocurra, con el primer pensamiento que venga a tu mente. Te permitirá tomar consciencia de los pensamientos que te dedicas, lo que sientes en este momento y lo que piensas sobre ti misma:

Pienso que soy...

Pienso que soy....

Pienso que soy...

Pienso que soy...

Pienso que soy...

Al finalizar la descripción se proponen las siguientes reflexiones: ¿qué te dices a ti misma sobre ti?, ¿se lo dirías a otra persona?, ¿cómo son esos pensamientos, amables, agradables, compasivos, hostiles?, ¿cómo crees que se formaron, qué personas y circunstancias contribuyeron?, ¿crees que son permanentes?, ¿crees que hay algún beneficio en modificarlos?

Actividad 4: Mis momentos de éxito

Se les pide a las participantes que cierren los ojos, respiren y piensen en una experiencia donde se hayan sentido muy satisfechas con ellas mismas por cómo actuaron, por lo que lograron, por los resultados obtenidos o por la felicidad que les produjo. Si no logran conectar con una experiencia específica, que piensen en alguna actividad que les haga feliz, que realizan muy bien, en las que fluyen sin percibir el paso del tiempo.

Taller: Habilidades personales y de relación

Objetivos

Analizar, profundizar e incorporar herramientas cognitivas para modificar ideas irracionales que constituyen la base de conflictos interpersonales, ansiedad, emociones displacenteras recurrentes y en el mantenimiento de relaciones dependientes con énfasis en el círculo de la violencia.

Contenidos

- UD1. Trabajo a través de dialogo socrático
- UD2. Debates auto reflexivos.
- UD3. Dinámicas de relaciones entre iguales.
- UD4. Trabajos en equipo.
- UD5. Refuerzo en resiliencia
- UD6. Refuerzo en asertividad
- UD7. Refuerzo en comunicación

Taller: Resistencia y empoderamiento frente al cambio

Objetivos

Establecer la relación entre actividad física, vitalidad, salud integral (física y mental) y gestión emocional; a fin de que puedan incorporar el ejercicio físico (caminar, trotar, bailar, deportes, yoga, etc.) en sus hábitos de vida.

Contenidos

- Herramientas de fortalecimiento frente al cambio: el deporte y ejercicio físico cómo aliado en la salud mental.
- Gestión emocional: vías de escape saludables y adaptativas ante la tensión, los conflictos y la ansiedad.
- La movilización como herramienta al cambio.
- Dinámicas experienciales a través del ejercicio físico.

Talleres

❖ Taller de deporte

Dinámica: activación

Objetivo:

El objetivo es activar y preparar el cuerpo, hablando e interactuando sobre la importancia del deporte en la salud, tanto física como mental. Se busca:

- Que tomen conciencia y tengan mayor control del cuerpo.
- Estimular y motivar el autocuidado.
- Construir la autoconfianza y reafirmar la autoestima.
- Construir lazos de confianza con otras participantes a través del apoyo social y la conciencia colectiva.

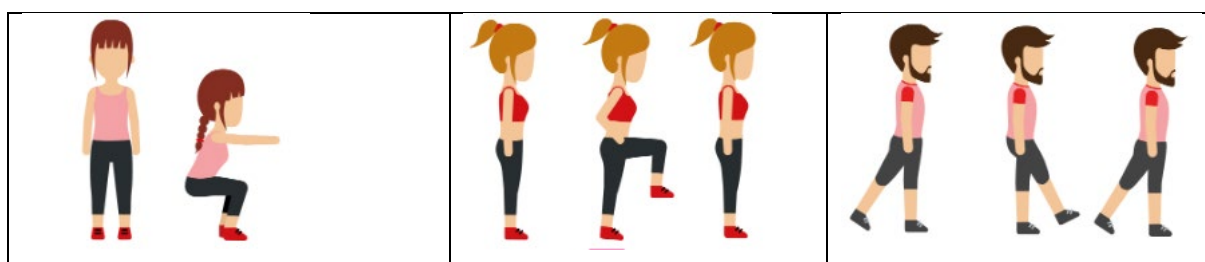
Contenido:

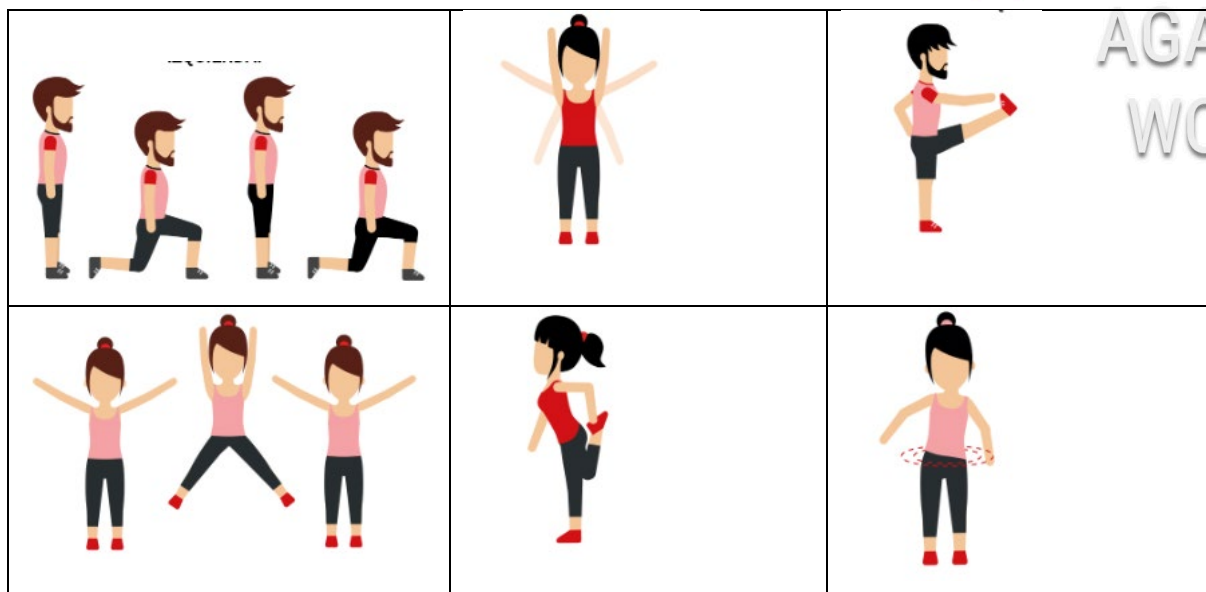
Comenzamos el taller al aire libre, con unos minutos de concentración, activando el cuerpo a través de estiramientos y calentamientos.

Podemos poner música para ambientar.

Algunos de los estiramientos que se llevarán a cabo:

Figura 5. Ejercicios de calentamiento





Fuente: Elaboración propia. Ejercicios de calentamiento

Para el calentamiento, se realizan algunas actividades como:

- Carrera de lado: mientras corremos, correr perpendicular al recorrido cuando se avise y seguir.
- Carrera para atrás: mientras corremos, correr para atrás unos pasos cuando se avise y seguir.
- Cintura: mientras corremos, paramos cuando se avise, giramos la cintura, y seguimos.
- Talones atrás: correr mientras ponemos talones atrás.
- Agacharse: ir trotando y cada tres pasos, agacharse y tocar el suelo.
- Skipping: en el sitio, levantamos rodillas al pecho.
- Andar pausadamente: finalmente, andamos una longitud larga, para que puedan coger aire y descansar.

Vuelta a la calma

Objetivo:

El objetivo de esta última parte del taller, es que las participantes vuelvan a la calma, descansen, respiren y se relajen, para volver a la situación que tenían inicialmente.

Contenido:

Se trabaja la relajación a través de respiraciones y actividades de calma.

Ejemplos: nos sentamos en el suelo, durante 15 minutos y comenzaremos a realizar respiraciones, con las piernas cruzadas, los brazos estirados encima de las piernas y la espalda recta. Respiramos despacio, calmándonos, primero con los ojos abiertos y después con los ojos cerrados.

Finalmente, realizamos una actividad llamada “Escucha y dibuja”.

En esta actividad, se repartirá un folio y un lápiz a cada mujer, y, sentadas en el suelo, se les pondrá una música y ellas tendrán que dibujar, un momento del día al que le recuerde esa canción.

❖ **Taller de rutas senderistas**

I. Embalse de la Portiña, Talavera de la Reina y Senda Ecológica del Tajo, Toledo.

Objetivos

Desarrollar la autoestima y el empoderamiento, con el fin de que puedan crecer personalmente, a través del deporte, del senderismo en este caso, y de diferentes dinámicas con las que puedan tomar conciencia del cuidado de su cuerpo para una buena salud física y mental.

Contenido

Consistirá en realizar las diferentes rutas, previamente planeado por las participantes en el aula. En medio de la ruta senderista, en los descansos, se realizarán diferentes dinámicas en las que se trabajará los objetivos anteriormente nombrados.

Algunas de las dinámicas que se realizaran, son:

Dinámica A

Se planteará una pregunta para que puedan reflexionar durante el desarrollo de la ruta y será:

¿Qué harías si no tuvieras miedo?

Podrán pensar sobre sus respuestas y finalmente compartirlas con el resto de las compañeras. Cuando se realice la puesta en común, se hará una pregunta de nuevo:

¿Y si os dijeran que hoy es vuestro último día?

Se debatirá seguidamente sobre la idea de disfrutar el momento presente, vivir y actuar en base a nuestros pensamientos y sentimientos, teniendo en cuenta el “aquí y ahora”.

Dinámica “escribiéndome”

En esta actividad, en el suelo y mientras descansamos, las participantes escribirán 2 cartas, en el móvil. Una “a mi yo del pasado”, qué le diríamos y otra “a mi yo del futuro”, que le diríamos.

- ¿Cómo te imaginas físicamente dentro de 10 años?
- ¿A qué crees que te dedicas?
- ¿Qué aficiones tienes?

- ¿Con quién vives?
- ¿Qué amigos tienes?
- ¿Cómo es la relación con tus familiares?
- ¿Tienes pareja?
- ¿Tienes hijos/as?
- ¿Qué te gusta hacer en tu tiempo libre?
- ¿Eres feliz?
- ¿De qué te sientes más orgullosa?

Finalmente, lo compartirán con el resto de las compañeras y podrán ver su evolución personal.

Dinámica D

En esta dinámica, se hacen varios grupos (3, por ejemplo) y se ponen todas en fila, la última de la fila va con los ojos abiertos guiando, sin hablar, al resto del grupo, mientras que el resto del grupo va con los ojos cerrados. El objetivo es llegar al punto final que se indique. El resto de grupos, que están paradas, gritarán cosas buenas y motivacionales para que el grupo pueda llegar al final. Al grupo siguiente, por el contrario, le gritarán cosas negativas y pesimistas.

De esta manera veremos y reflexionaremos cómo nos afectan las críticas de las personas que están a nuestro alrededor, y qué estrategias utilizar para saber detectar cuales opiniones debemos descartar.

❖ Taller de expresión corporal y baile

Parte 1

Objetivos:

El objetivo de esta actividad consiste en poner en auge nuestro cuerpo, entender la importancia que tiene la expresión corporal y darle el lugar que merece. Trabajar la expresión corporal nos ayuda a mejorar nuestra imaginación, creatividad e improvisación. Además, continuamos trabajando la movilidad del cuerpo.

Contenido:

Esta primera parte del taller tendrá dos actividades:

Dinámica “Léelo”

Dividimos la clase en 2 grupos. Cada uno de estos, deberá pensar una palabra y la dirá al grupo contrario. El grupo contrario deberá escribir con su cuerpo en el suelo la palabra que se le haya dicho. Podemos hacer el ejercicio varias veces con diferentes palabras.

Dinámica “Coreografía”

Con los mismos grupos de la actividad anterior, deberán elegir una canción, la que más les guste de manera consensuada, y deberán inventar una coreografía con tantos pasos sencillos o complicados como quieran y practicarlos para después mostrarla a las compañeras.

Parte 2

Objetivo:

El objetivo de esta dinámica es utilizar los recursos expresivos del cuerpo, a la vez de las capacidades físicas básicas y el funcionamiento, y desarrollar la capacidad de expresar sentimientos, emociones y pensamientos a través del lenguaje corporal.

Contenido:

En la última parte del taller, en 2 grupos, deberán pintar en un mural grande, colocado en el suelo, un dibujo que acuerden anteriormente entre ellas.

Para esta actividad usaremos pinturas de dedos. Pero la excepción de esta dinámica es que no podrán pintar con los dedos ni las manos, pero si podrán hacerlo con cualquier otra parte del cuerpo. Es decir, podrán usar los pies, los codos, la nariz...

- ❖ **Taller de visita a museo del ejército (Toledo) y museo etnográfico (Talavera de la Reina) e investigación.**

Parte 1

La dinámica del día completo consistirá en asistir a la visita planificada a los diferentes museos y realizar una investigación acerca de dicha visita.

Antes de comenzar la visita, se llevará a cabo el reparto de grupos y tareas en el aula, en el que se determinarán cuáles serán los grupos de trabajo y qué labor tendrán que hacer esos grupos.

A cada uno de los grupos se les dará la directriz que deben prestar mucha atención a todo lo que puedan ver y a cada uno de los objetos, ya que luego tendrán que elaborar un trabajo.

Desde el aula, nos trasladaremos todas andando hasta los museos de manera grupal, trabajando durante todo el día, entre otras cosas, la cohesión de grupo.

Para terminar el día, se realiza una dinámica en la que se les repartirá tres folios al grupo completo y en cada uno de los folios habrá escrita una frase que tendrán que completar con una sola palabra todas las participantes en los mismos folios, con la intención de finalizar el día con una visión de cómo ellas se han sentido, como han llegado y cómo se van a casa.

Parte 2

La segunda parte de este taller, consistirá en el trabajo por los grupos ya formados en el aula.

Para esto, nos trasladaremos a las bibliotecas públicas de los diferentes municipios.

Presentación de lo que vamos a hacer:

Dictamos las preguntas que deben investigar

Recordamos los grupos que hicimos en el aula

Cuando lo tenemos organizado, comenzamos

Todo este trabajo deberá realizarse a mano, con lápiz y papel y adjuntando una portada que puedan realizar ellas, bien organizado y presentado.

Parte grupal de la investigación

Elegimos un objeto de lo que veamos y nos planteamos o leemos:

¿De qué está hecho?

¿Cuál fue su uso?

¿En qué contexto?

¿Qué relación guarda con el resto de objetos de su etapa?

¿Qué relación tiene con otros objetos de la historia?

¿Qué influencia tiene este objeto? ¿Por qué?

Curiosidades

De manera general:

¿Qué nos muestra el museo?

¿En qué calle se encuentra el museo?

¿En qué zonas se diferencia el museo?

¿Qué tipo de actividades se realizan en el museo a lo largo del año?

¿Con qué otros espacios culturales contamos en Toledo?

Parte individual de la investigación

¿Qué fue lo que más te gustó?

¿Has aprendido algo nuevo?

¿Qué fue lo que menos te gustó?

¿Qué probabilidad existe de que puedas, más adelante, asistir a otra visita como esta?

Objetivo final del taller

El objetivo de este taller al completo, es la práctica y posibilidad de trabajar en grupos con diferentes personas a las que estamos acostumbradas, y, poder trabajar en otros ámbitos diferentes. El fin, es que ellas puedan adaptarse a cada uno de estos lugares, trabajando con el entorno y respetando al mismo, por ello, la idea de escoger el Museo y la Biblioteca, ya que son lugares a los que acuden muchas personas y deben respetar al resto de personas que está trabajando cerca nuestro. Además, de practicar continuamente el trabajo en grupo, las habilidades de comunicación, la resolución de conflictos así como la flexibilidad a la hora de adaptarse a diferentes circunstancias tanto físicas como sociales.

❖ Taller de autodescubrimiento y empoderamiento personal

Encuentro 1

Actividad 1

Se ponen en parejas y se les pide que escriban en un papel una descripción amplia de su propia compañera. Más tarde, tendrán que exponerlo para todas, y al acabar, se debatirán los beneficios que crean que ofrece esta actividad.

Actividad 2

Con un folio cada una deben escribir una reflexión de una cara mínimo sobre cómo son ellas mismas, pero desde la tercera persona, es decir, describiendo su persona desde una perspectiva ajena. Al terminar, se debatirá cómo se han sentido con la tarea y si creen que trae algún beneficio para conocerse. Se trabaja el autodescubrimiento, el autoconcepto, y la capacidad de introspección.

Encuentro 2

Actividad 3

Habiendo avisado el día anterior sobre pensar en una habilidad propia para enseñarle al grupo, en esta ocasión se propone ir a un espacio natural (parque, espacio verde) para que cada participante pueda demostrar una habilidad que posea al resto del grupo. Esta habilidad no sólo será demostrada, sino que tendrá que explicar al resto cómo lo hace, y cómo desarrolló esta habilidad.

Encuentro 3

Actividad 4

En un espacio natural, se propone a las participantes pintar en un folio con diferentes materiales la expresión de recuerdos positivos que hayan tenido durante su vida. En este momento se les proporcionará música relajante y se les pedirá que primero hagan una reflexión sobre qué quieren pintar. Más tarde, voluntariamente se podrá exponer el contenido de sus dibujos.

Actividad 5

En un entorno natural se propone un espacio de meditación guiado por un audio de Gabriela Litschi (terapeuta ocupacional y formadora de yoga y meditación) y, más tarde acabar la jornada con estiramientos musculares con música relajante.

- <https://www.youtube.com/watch?v=-L0A-bU-Kio> (Gabriela Litschi, 2021, YouTube)

Encuentro 4

Actividad 6

En el día anterior se les propone traer una foto de ellas mismas o de sus seres queridos. En este momento tendrán que inventar una canción con lo que les transmite la fotografía. Se hará mediante la app “Volocco”, donde se puede elegir desde la base de instrumentos de la canción hasta las posibles variaciones de la voz en caso de preferirlas.

Más tarde, las participantes tendrán que cantar su canción al grupo.

Encuentro 5

Actividad 7

En esta ocasión, se propone a las participantes crear un espacio de pintura en nuestra piel con diferentes momentos:

Primero, se lanza la siguiente pregunta: Si pudieras tatuarte algo durante unas horas, ¿qué sería?

Segundo, se les propone pintarse en su propio cuerpo las fortalezas que tienen.

Por último, se propone que cada compañera pinte a las demás una fortaleza que vean de la otra.

Taller: Gestión del tiempo

Objetivos

- Fomentar la autonomía y el empoderamiento.
- Conocer y dotar de estrategias, técnicas y herramientas para gestionar de forma eficaz el tiempo profesional como de ocio.
- Identificar los obstaculizadores de una buena gestión del tiempo.
- Programar y planificar tareas.
- Planificación y gestión del dinero.

Contenido

- Conceptualización del tiempo, pirámide de Maslow y detección de prioridades.
- Habilidades, procesos y planificación en la gestión del tiempo.
- Dificultades y obstaculizadores.
- Beneficios de una buena gestión del tiempo.
- Principio de Eisenhower, métodos y técnicas.
- Educación financiera, hábitos saludables, ocio y tiempo libre.

Programación de actividades

Encuentro 1

Actividad 1: Pirámide de Maslow.

Se explica la pirámide de Maslow y cuáles son las principales necesidades de una persona. Más tarde, se les pide que dibujen su propia pirámide en relación a sus necesidades y prioridades.

Actividad 2: ¿Qué es la gestión del tiempo?

Se explica qué significa gestionar el tiempo, para qué sirve y se pone en debate los posibles beneficios que tiene.

Actividad 3: ¿Preparadas?

Se crea un debate en torno a la importancia de la preparación para gestionar el tiempo, es decir, la gestión para gestionar.

Actividad 4: Y para nosotras, ¿qué significa?

Se visualizan algunos cortos sobre la gestión del tiempo y se crea un debate reflexivo en torno a los mismos destacando el significado que puede tener en nuestras propias vidas.

- <https://www.youtube.com/watch?v=IGZufSXkPW0> – El valor del tiempo (Alex Reysa, 2015, YouTube)
- <https://www.youtube.com/watch?v=KiXiA5SXE6g> – Cuando pierdes el tiempo (Fred Lammie, 2019, YouTube)
- <https://www.youtube.com/watch?v=KEZvHGbtPkQ> – El Maestro y su Reloj, Reflexión sobre el tiempo (Aprendiz Desarrollo, 2019, YouTube)

Encuentro 2

Actividad 5: Nuestro tiempo

Se explica y se crea debate en torno al principio de Eisenhower y la matriz de Eisenhower. Más tarde, se propone crear una matriz de nuestras tareas cotidianas y actuales.

Figura 6. Matriz de Eisenhower.



Fuente: Escobar, J. (2023). *Matriz de Eisenhower*. [Imagen] Excel para todos. <https://excelparatodos.com/matriz-de-eisenhower/>

Actividad 6: ¡A organizarse!

Después de haber reflexionado sobre las tareas que son urgentes e importantes en nuestra vida en la actividad 5, se propone crear en la aplicación "Canva" una plantilla personalizada con las horas del día para poder organizar sus tareas diarias. Además, se recomienda crear otra plantilla para poder organizar la semana.

Se dan opciones de uso para intentar que sea lo más cómodo posible: tenerlo en el Smartphone en la aplicación de Canva y cambiarlo cada día o imprimir una copia, plastificarlo y poder borrar y escribir cada día.

Figura 7. Organizador diario.

ORGANIZADOR DIARIO
• *luchas por tus sueños* •

Horario	Citas y turnos
08:00	
09:00	
10:00	
11:00	
12:00	
13:00	
14:00	
15:00	
16:00	
17:00	
18:00	
19:00	
20:00	

Notas importantes	Hábitos saludables
	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	No olvidar

Fuente: Elaboración propia. Ejemplo de organizador diario.

Encuentro 3

Actividad 7: ¡Ay, el dinero!

Se crean grupos de tres o cuatro personas dependiendo de las participantes que acudan, y se les encarga crear una investigación en torno a la importancia de gestionar el dinero, así como de posibles pautas para ello y los beneficios que tiene.

Más tarde, se crea un debate en relación a sus investigaciones y esta temática.

Actividad 8: Gestionamos nuestro dinero

Se les pide que en un folio dibujen un cuadro con diferentes casillas: gastos fijos y gastos variables. Se pretende crear categorías dentro de estas casillas como pueden ser vivienda, educación, vestido, ocio, etc.

Se crea este cuadro del mes en el que nos encontremos y se intenta que las participantes sean sinceras, por lo que si no está dispuesta a poner en qué se gastan el dinero pueden poner palabras clave, el objetivo es que tomen conciencia de las posibilidades de cada una y creen un registro para organizar pagos.

Este ejercicio conlleva un debate de reflexión anterior y posterior.

Además, se recomienda alguna aplicación para gestionar gastos como la de “Goodbudget”.

Actividad 9: Compra de comida

Se les pide que entren en la página web de Mercadona, Dia o su supermercado de confianza e intenten hacer la compra de una semana con el dinero que hayan estipulado en el ejercicio anterior para ello. Posteriormente, se crea un debate sobre la importancia de planificar la compra de comida para la semana.

Taller: Comunicación verbal y no verbal

Objetivos

- ¿Qué es la comunicación?
- Definición de la Comunicación verbal y no verbal.
- Elementos básicos de la comunicación: Canales de la comunicación.
- Cómo afecta la comunicación a la relación de las personas.
- Comunicación verbal: componentes paralingüísticos.
- Comunicación no verbal y sus elementos.
- Dinámicas de Comunicación verbal y no verbal.

Contenidos

- La mejora de la autoestima personal
- El desarrollo de una imagen personal positiva.
- La gestión de los conflictos emocionales.
- La adquisición de competencias personales para la construcción de redes sociales.
- Detección, análisis y autoevaluación de herramientas para la inclusión social.

Programación de actividades

❖ ¿Qué es la comunicación?

Parte I

Lluvia de ideas

Conceptos

La comunicación se refiere a las muchas formas que tenemos las personas de mantenernos en contacto. Tenemos la necesidad de encontrarnos con los demás, de ser oídas y recibir respuesta. Cuando nos comunicamos partimos de una imagen de nosotras mismas y una imagen de la otra persona, de unas actitudes y unos objetivos o expectativas, y esto mismo le ocurre a la otra persona.

Lo que comunicas y el cómo lo haces afecta al comportamiento de la otra persona; este cambio es percibido inmediatamente por el que comunica y, dependiendo de los datos que reciba, actuará de una forma u otra.

Elementos básicos de la comunicación

Emisor: persona que desea transmitir un mensaje.

Mensaje: información que transmite el emisor.

Receptor: es a quien se dirige el mensaje.

Codificación: proceso mental del emisor a través del cual traduce el mensaje a unos signos capaces de ser reconocidos por el receptor.

Canal: vía comunicativa que escoge el emisor para realizar la comunicación, los dos principales son: el acústico y el visual. Pueden utilizarse varios canales simultáneamente y, si se utilizan congruentemente, aumentan su poder significativo.

Código o clave: formulación concreta resultante del proceso de codificación, conjunto de signos accesibles al receptor.

Ruido: todo aquello que puede dificultar la comprensión correcta del mensaje por parte del receptor.

Descodificación: proceso mental del receptor a través del cual descifra el código que ha utilizado el emisor, con la intención de captar el mensaje que le ha querido transmitir.

Feedback o retroalimentación: información que el receptor proporciona al emisor sobre la reacción que ha producido en él el mensaje que ha emitido.

Contexto: es la situación concreta en la cual tiene lugar la comunicación entre emisor y receptor y que influye de algún modo en su realización.

Comunicación verbal

Es la que transmitimos por medio del lenguaje (hablado o escrito) utilizando las palabras con un orden determinado. Transmitimos contenidos, ideas y una información que queremos hacer llegar a otras personas.

El lenguaje verbal es muy preciso para expresar conceptos, pero necesita los elementos paralingüísticos para completar la información (pueden afectar al significado del mensaje).

Componentes paralingüísticos

- Timbre: el registro de la voz que, aparte de variar según el sexo, la edad, la geografía y el hablante.
- Tono: muy agudo, medio, grave, muy grave (lo mismo que el timbre), según la constitución biológica del hablante, su estado psíquico y el contexto social o situacional.
- Intervalo: que será amplio si llamamos: ¡Pe-pi-to!, o breve si lo hacemos enfadadas: ¡Pepito, ven aquí!
- Campo de entonación: con más o menos amplitud de graves a agudos, según el individuo o el campo de entonación, y donde diferenciamos entre entonación muy melódica, media y monótona.
- Volumen: tan importante cuando observamos al hablante en diversas situaciones, o en diferentes niveles sociales dentro de la misma situación, y cuando lo combinamos con ciertas expresiones, gestos y actitudes.
- Fluidez del habla: indica seguridad en una misma cultura, etc.
- Perturbaciones de la voz: son las muletillas, las vacilaciones, las pausas y silencios mal utilizados (eeeeeeeh...; es que...; pues...).

Comunicación no verbal

Es importante porque:

Enfatiza o remarca el mensaje verbal.

Con ella se expresan las actitudes y emociones sobre quién eres, lo que dices y cómo lo dices.

A veces sustituye al mensaje verbal.

Orienta sobre cómo debe ser interpretado el mensaje verbal.

Si hay contradicción entre lo verbal y lo no verbal se produce desorientación, confusión y dificultades en la comunicación.

Elementos de la comunicación no verbal

- Contacto Visual
- Expresión facial
- La Sonrisa
- Los Gestos
- Los movimientos de manos, piernas y pies.
- Postura
- Proxémica
- Apariencia Personal
- Movimientos con la cabeza

Taller: El empleo como herramienta de inclusión social

Objetivos

- La mejora de la autoestima personal
- El desarrollo de una imagen personal positiva.
- La gestión de los conflictos emocionales.
- La adquisición de competencias personales para la construcción de redes sociales.
- Detección, análisis y autoevaluación de herramientas para la inclusión social.

Contenidos

- Qué se entiende por exclusión social.
- Análisis de la feminización de la pobreza.
- La incorporación de las mujeres al mercado laboral. Problemas, soluciones, posibles alternativas.
- Qué se entiende por inclusión social, qué herramientas son necesarias. Análisis y autoevaluaciones.
- Debate.

Programación de actividades

❖ **Definiendo conceptos**

Exclusión social

El término exclusión social va más allá del clásico concepto de pobreza, trasciende el tema puramente económico, se vincula con las dificultades de acceso al mercado de trabajo, salud, educación, redes

sociales, vivienda, cultura, servicios sociales y al pleno ejercicio de los derechos. Es un cúmulo de hándicaps.

Feminización de la pobreza

¿Qué es la feminización de la pobreza?

Según el estudio de Feminización de la pobreza en España describa cómo evoluciona la tasa de actividad entre hombres y mujeres para el período 2011-2021.

Analice cuál es el principal problema que enfrentan las mujeres para incorporarse con ventajas al mercado laboral. (Analice la tabla 3)

❖ **Reflexionando**

Inclusión social

¿Qué es la inclusión social? Ejemplos

¿Por qué el empleo es una herramienta de inclusión social?

Taller: Negociación de conflictos sociales

Objetivos

- La mejora de la autoestima personal
- El desarrollo de una imagen personal positiva.
- La gestión de los conflictos emocionales.
- La adquisición de competencias personales para la construcción de redes sociales.

Contenido

Dinámicas orientadas a poner en prácticas estrategias de escucha activa, toma de decisiones y resolución adaptativa de conflictos.

Programación de actividades

❖ **Taller de manejo y solución de conflictos con perspectiva de género**

I. Resumen

El conflicto está presente en forma constante y normal en todo contexto de interacción humana. El aprender a enfrentar conflictos adecuadamente puede constituirse en un vehículo de crecimiento y

aprendizaje. El conflicto es una situación de tensión que al mismo tiempo representa una posibilidad de cambio y mejoramiento de la relación con uno mismo y con los demás. Generalmente en situaciones conflictivas tendemos a imponer nuestras ideas, a resolverlas por medio de la violencia y la fuerza o bien a evadir o negar la existencia de dichas situaciones. Por tanto, es importante plantear y ser conscientes de que hay otras maneras de resolver los conflictos. Las participantes en el programa Adelante Mujeres, han sido víctimas de diferentes tipos de violencia; algunas de ellas como consecuencia, experimentan lesiones psíquicas o secuelas más permanentes, que podrían afectar sus respuestas adaptativas en la resolución situaciones conflictivas cotidianas. Otras, en cambio han desarrollado respuestas resilientes y adaptativas.

Este taller formativo permite el análisis colectivo del conflicto y su resolución no violenta, a la luz de las experiencias y fortalezas de las participantes y de los desarrollos en materia de derechos humanos, estudios de género, gestión emocional y psicología positiva.

II. Objetivos

Generales:

Que las participantes se apropien de herramientas prácticas y elementos conceptuales para el manejo adecuado y la solución pacífica de conflictos en diferentes contextos.

Específicos

Que las participantes:

- Comprendan y analicen en forma significativa el concepto del conflicto, su naturaleza y sus tipos.
- Se apropien de herramientas prácticas para la solución de conflictos.
- Que analicen con perspectiva de género la relación entre la noción de conflicto y los diferentes tipos de violencia.
- Comprendan las implicaciones de las emociones y de la comunicación asociadas a los conflictos

III. Sesión 1.

Contenidos Específicos:

Definición del concepto de conflicto, tipos de conflicto, factores positivos y negativos asociados. El papel de los estereotipos, los prejuicios, la comunicación y las emociones en el análisis, generación y afrontamiento de conflictos. Estilos de Afrontamiento. Resolución de conflictos. Relación Conflicto-Violencia. Tipos generales de violencia. Violencia de género, análisis de la noción de género, tipos de violencia de género.

Estrategias Metodológicas:

Construcción colectiva de conocimientos con estrategias participativas.

Materiales Necesarios:

Consignas alumna-maestra, rotuladores, folios grandes.

Actividad 1.

Bienvenida y presentación del taller y sus objetivos. Invitación a participar en la dinámica “El silencio” Juego de roles que permite explorar después de su ejecución, a través de preguntas problematizadoras, el concepto de conflicto, sus tipos, los estilos de afrontamiento y las variables relacionadas.

Tiempo 1 hora.

Se trata de un juego de roles sobre un conflicto en un aula.

- Como todos los roles playing precisa que las personas que lo van a realizar sean aleccionadas para meterse bien en el papel.
- Se pide a dos personas voluntarias. Una hará de profesora y la otra de alumna. La profesora sale del lugar donde se está impartiendo el taller y se le da la hoja con su rol para que la pueda leer sin oír las instrucciones que se da a las demás participantes. Se coloca un pupitre adelantado al resto de la clase, y se le da la hoja con su rol a quien hace de alumna.

El escenario es una clase. La maestra llama a la alumna a la pizarra para hacer un ejercicio o algo similar. La alumna no responde. A partir de ahí el juego continuará desde las consignas propias de cada rol.

Después de unos 10 minutos se procede a la evaluación. Tras ésta se puede repetir una o dos veces sólo con una pareja y el resto del grupo como observador, para intentar posibles soluciones u otras formas de enfrentar el conflicto.

Evaluación

¿Cómo nos hemos sentido? ¿Sabes qué sentía la otra persona? ¿Cuál es el/los conflicto/s? ¿Qué actitudes se han dado? Torbellino de ideas sobre posibles actitudes a adoptar. Selección de ellas.

Una conclusión importante de esta dinámica, que si aflora sería importante remarcar, es que muchos conflictos no se resuelven por falta de información sobre las circunstancias de la otra parte, es decir, por la dificultad de ponerse "en el lugar del otro".

Roles:

- Maestra: Llamas a una alumna a la pizarra para que resuelva una división. Tus alumnas nunca te han dado "problemas". En caso de que no salga a la primera, tendrás que esforzarte en que salga, o bien en que te responda de alguna manera, ya que tu situación es incómoda ante la clase.
- Alumna: La noche anterior ha habido una fuerte disputa familiar en tu casa. La situación es muy tensa y sólo tienes ganas de llorar, pero no has tenido otro remedio que asistir a clase. Has oído tu nombre, pero sabes que si sales a la pizarra no podrás seguir aguantando las lágrimas. Sólo darás explicaciones si alguien sabe ser cercano, inspirarte confianza y llegar a ti.

Actividad 2

Análisis del concepto de conflicto y su naturaleza, a partir de la dinámica realizada, con apoyo en presentación Power Point.

Materiales

Proyector, presentación, consignas.

Tiempo

1 hora

Actividad 3

Consenso en torno al conflicto.

Instrucciones

- o Entregar a cada persona una hoja de papel y algo con que escribir 2. Pídale a cada persona que apunte cuatro palabras que le vienen a la mente cuando se les presenta la palabra **CONFLICTO**
- o No se debe consultar con las otras participantes, solamente que apunten sus propias ideas si tienen dudas, no hay palabras correctas o incorrectas, sólo sus ideas.
- o Pida que el grupo se forme en parejas.
- o Pídale que se pongan de acuerdo con cuatro palabras de los ocho originales, eliminando así cuatro palabras. Esto los puede llevar a tener una discusión sobre las palabras y las razones de por qué usarlas. Haciendo esto van a entender las razones por las cuales cada uno eligió sus palabras y su entendimiento del significado de la palabra original o concepto.
- o Ahora pida a cada pareja que se una con otra y hagan exactamente lo mismo. Quiere decir, que van a haber grupos de cuatro personas discutiendo ocho palabras y necesitan reducirlas a cuatro.

- Pida a los grupos que se unan a otros grupos para que sólo queden dos grupos grandes. Si los números les dan dificultad, busquen la manera de hacerlo funcionar. Por ejemplo, si tiene un grupo de siete: cuando cada persona ha escogido sus cuatro palabras puede pedirles que formen dos parejas y un grupo de tres. 3 también puede pedirle a una persona del grupo de tres que se incorpore en una de las parejas y los otros dos que quedan que se unan a la otra pareja y se lleven sus cuatro palabras. Esto deja entonces dos grupos, uno de tres personas y uno de cuatro personas que pueden hacer el ejercicio otra vez, quedando con ocho palabras. Como una alternativa, también podrían pedir que los siete hagan el ejercicio individualmente y usen sólo tres palabras y se unan a un grupo de tres personas (nueve palabras en total) y cuatro personas (12 palabras) y pida a cada grupo que se pongan de acuerdo con cuatro palabras, otra vez buscando tener ocho palabras para el grupo entero. Y por supuesto, con las dos opciones existe la posibilidad de que al final los dos grupos se unan y formen un grupo de siete para lograr obtener cuatro palabras para el grupo entero. La discusión de la palabra original, va a crear una examinación más profunda de la palabra o concepto. El resultado será grupos de cuatro personas con las cuatro palabras que representan la palabra examinada. Este proceso puede continuar, pero es preferible terminar con ocho palabras para el grupo entero.
- Repaso. Idealmente, las ocho palabras del grupo entero deben de estar visibles a todos, con la palabra original o concepto. Se pueden hacer diferentes preguntas sobre el ejercicio. Escoja algunas o todas a continuación o puede crear otras que sean relevantes:
 - Pida observaciones que puedan tener sobre las palabras finales
 - Pregunte si hay nuevas perspectivas sobre la palabra original que obtuvieron a través del ejercicio.
 - Pregunte cómo se sintieron haciendo el ejercicio.
 - Pregunte qué cosa si alguna aprendió. El grupo ya habrá tenido una discusión de la palabra o concepto examinado en el ejercicio, ahora pueden ver a donde llegaron como grupo. ¿Cómo llegamos a una decisión en pareja o grupo en cuanto a que palabras mantener y cuáles abandonar?. Esto puede llevar a una gran cantidad de ideas sobre cómo cada persona presente tomó parte en el proceso de la toma de decisiones independientemente de la palabra usada. ¿Eran pasivos en un grupo y más activos en otro? ¿Intentaron dominar la discusión y la decisión tomada? ¿Tomaron en cuenta las contribuciones de los demás? ¿Se sintieron escuchados por su grupo?

Tiempo asignado

Instrucciones y selección de 4 palabras – 3 minutos

Formando parejas y reduciendo de ocho palabras a cuatro – 5 minutos

Formando grupos de cuatro y reduciendo de ocho palabras a cuatro – 5 minutos

Formando grupos de 12 a 13 personas y reduciendo a 4 palabras a cuatro - 15 minutos Apuntando palabras acordadas – 2 minutos

Tiempo en total: 30 minutos

Discusión sobre los resultados después de una pausa: 15 – 30 minutos

Cierre de sesión con meditación 3 minutos.

IV. Sesión 2.

Contenidos específicos

Comunicación no violenta, feedback emocionalmente positivo, estrategias para gestionar las emociones (tomar consciencia de las reacciones automáticas, aprender a gestionar el inervalo); reconocer las fortalezas emocionales. Retribución consciente. Práctica de Mindfulness, diferencias con la relajación.

Taller: Prevención de la violencia de género

Objetivos

- Desmontar los estereotipos de género existentes: rasgos, roles y expectativa.
- Deconstruir los mitos en torno a las causas de la violencia de género y presentar una atribución causal adecuada.
- Tomar conciencia del grado de riesgo de ejercer o padecer violencia de género.
- Reconocer los signos de alerta en las conductas de las personas que se eligen para una posible pareja.
- Identificar las necesidades y expectativas que se tienen para una relación de pareja.

Contenido

- Mitos de la violencia de género y del amor romántico.
- Los “red flags”
- ¿Qué sí y que no quiero en una pareja?
- Mis necesidades.
- Tipos de violencia.

Programación de actividades

Encuentro 1

Actividad 1: Mitos de la violencia de género y del amor romántico

En esta actividad se propone una lluvia de ideas en torno a los mitos del amor romántico y, posteriormente, de la violencia de género, teniendo como idea una imagen de algunos de estos mitos.

Además, se propone un debate reflexivo en cuanto al posible daño que esto causa en las mujeres en general, y en las personas víctimas de violencia de género en particular.

Actividad 2. Los red flags

Se le proporciona a cada participante un folio y diversos colores. En este folio deben pintar signos de alerta que creen que puede tener una persona con quien tengan o estén creando una relación de pareja. Más tarde, se les pide que se pongan en parejas y hagan un pequeño debate sobre las “red flags” que han encontrado cada una y sus motivos (en este espacio pueden añadir en su folio signos de alerta que no habían identificado). Después se pondrán todos en el suelo para tener una vista general y se creará un pequeño debate en grupo donde cada una tenga que exponer sus ideas sobre los signos de alerta que ha encontrado.

Por último, tendrán que romper entre todas los papeles que se han creado a la voz de la frase “NO quiero esto para mí, NO me lo merezco y BUSCO LO QUE REALMENTE QUIERO”

Encuentro 2

Actividad 3. ¿Qué sí y que no quiero en una pareja?

En esta actividad se les proporciona un folio y diversos colores. Individualmente deben pintar la figura de una persona y escribir en un lado las conductas que sí quieren en una pareja y las conductas que no quieren en esa persona. Posteriormente, en grupos de tres tendrán que presentarlo y debatir estas conductas (espacio donde pueden escribir o borrar conductas de las personas). Cuando se termine, en gran grupo, se crea un debate en torno a las conductas que son o no saludables para nosotras mismas y en relaciones de pareja o amistad.

Actividad 4. Mis necesidades

En esta actividad se les proporciona un folio y diversos colores. Con ello, deben representar una pirámide con las actitudes y conductas que sí quieren en una pareja o que necesitan para tener una relación saludable para ellas mismas. Más tarde, en grupos de 3 personas aleatoriamente se deben exponer las necesidades que se hayan encontrado y debatir sobre ellas (en este espacio se pueden agregar o quitar nuevas actitudes). Después, en gran grupo se pinta una pirámide grande donde entre todas tengamos que poner por nivel de prioridad las conductas que encontremos necesarias para establecer una relación de pareja.

Actividad 5. Tipos de violencia

Se expone una presentación donde se expongan los tipos de violencia de género que existen y se explican. Más tarde, se crea un debate que aborde el efecto que cada una tiene en las mujeres que lo sufren y para finalizar se responde en gran grupo a un Kahoot con situaciones de violencia para identificar de qué tipo son.

- <http://ordenjuridico.gob.mx/violenciagenero/TIPOS%20DE%20VIOLENCIA.pdf> – (Orden Jurídico Nacional, Violencia de Género, PDF)
- <https://www.youtube.com/watch?v=830GxiiCUKU> - (Francisco Shibata, 2021, YouTube)
- <https://www.youtube.com/watch?v=hw9PYTiIMqc> - (Aprendamos Psicología, 2023, YouTube)
- <https://www.youtube.com/watch?v=d7wz9Hk0Uhs> - (Alcaldía de Medellín, 2022, YouTube)
- https://www.youtube.com/watch?v=ub9rWnmiq_g - (Pantallas Amigas, 2017, YouTube)
- <https://www.youtube.com/watch?v=VV-i6nzyrJs&pp=ygUddGlwb3MgZGUgdmlvbGVuY2IhIGRIIGfDqW5lcm8%3D> - (TEDx Talks, 2020, YouTube)

Taller: El empleo como herramienta de inclusión social. Formación y orientación laboral

Objetivos

- Desarrollar competencias laborales, personales y sociales para aplicar un futuro empleo.
- Conocer la legislación vigente.
- Conocer los derechos y obligaciones del trabajador.
- Potenciar la participación activa en el ámbito laboral.
- Fomentar la autonomía y seguridad a través del conocimiento de derechos y deberes.

Contenidos

- Evolución histórica del Derecho del Trabajo.
- Concepto de Derecho del Trabajo.
- Fuentes del Derecho del Trabajo y principios de aplicación. La jerarquía normativa.
- Derechos y deberes laborales.
- Derechos y deberes del trabajador.
- Administración laboral y Jurisdicción social.
- Concepto de contrato de trabajo.
- Clasificación profesional.
- El período de prueba.
- La retribución del trabajo: el salario.
- La jornada de trabajo.
- Horas extraordinarias.
- Vacaciones.
- Permisos retribuidos

Programación de actividades

- Evolución histórica del Derecho del Trabajo. – Como introducción, en un primer momento, se invita a las participantes a poner en común sus conocimientos en materia laboral y destacar los hitos históricos en el derecho de trabajo.

Para facilitar el debate se proponen preguntas:

¿Qué es para ti el trabajo?

¿Cuál dirías que es el inicio de la relación laboral?

¿Qué figuras existen en una relación laboral?

Posteriormente se propone el visionado del siguiente video:

https://www.youtube.com/watch?v=QzD_FsjLMi0 (Raúl Fuentes, 2020, YouTube)

- Derecho del trabajo y las relaciones laborales: una vez explicados todos los conceptos, se les pasa un test para afianzar conceptos.

DERECHO DEL TRABAJO. LA RELACIÓN LABORAL Y EL CONTRATO DE TRABAJO.

1. Indica si son verdaderas o falsas las siguientes afirmaciones:

- a. El órgano encargado de la vigilancia y el control del cumplimiento de las normas laborales es la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- b. Una de las funciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social es juzgar los incumplimientos cometidos por los empresarios.
- c. Una de las funciones del Tribunal Supremo es asesorar a trabajadores y empresarios sobre sus derechos y deberes.
- d. Los tribunales laborales son los encargados de resolver los conflictos que surjan en el ámbito sociolaboral.
- e. El órgano judicial más importante es la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

2. En el supuesto de que existan dos o más normas aplicables a un caso concreto, se aplicará:

- a. La de mayor rango.
- b. El convenio colectivo.
- c. La más favorable al trabajador.

3. Señala cuál de las siguientes normas proviene del Gobierno:

- a. Reglamento de la Unión Europea.

- b. Real Decreto.
- c. Contrato de trabajo.

4. Indica cuáles son los principios de aplicación del Derecho Laboral.

- a. Irrenunciabilidad de derechos.
- b. In dubio pro operario.
- c. Las dos anteriores son correctas.

5. Son derechos del trabajador:

- a. La no discriminación y el poder de dirección.
- b. Libre sindicación y ocupación efectiva.
- c. Decidir la estructura organizativa de la empresa.

6. Es una potestad del empresario:

- a. El poder disciplinario.
- b. La libre sindicación.
- c. El cobro del salario.

7. Indica qué afirmaciones son verdaderas y cuáles falsas.

- a. No hay necesidad de que exista una normativa laboral que rija las relaciones laborales, basta con la libertad de contratar.
- b. Los trabajadores deben colaborar con el empresario en el cumplimiento de la normativa laboral.
- c. El trato discriminatorio es habitual en las relaciones laborales y no tiene la menor importancia.
- d. Uno de los deberes del trabajador es la libre sindicación.

8. Una relación laboral es dependiente cuando:

- a. La prestación de trabajo no se puede realizar por otra persona en nombre del trabajador.
- b. Lo que se produce en el trabajo es propiedad del empresario y no del trabajador.
- c. El trabajador está bajo el poder de dirección y disciplinario del empresario.

9. Señala si es verdadera o falsa la afirmación que se hace: “La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de una comunidad autónoma resuelve los recursos contra las sentencias de los juzgados de lo social de esa misma comunidad”.

- a. Verdadera.
- b. Falsa.

10. El acuerdo escrito, libremente negociado entre los representantes de los trabajadores y empresarios, para regular las condiciones de trabajo en las empresas se conoce con el nombre de:

- a. Ley Orgánica.
- b. Reglamento.
- c. Convenio Colectivo.

11. Indica si son verdaderas o falsas las siguientes afirmaciones:

- a. El órgano encargado de la vigilancia y el control del cumplimiento de las normas laborales es la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- b. Una de las funciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social es juzgar los incumplimientos cometidos por los empresarios.
- c. Una de las funciones del Tribunal Supremo es asesorar a trabajadores y empresarios sobre sus derechos y deberes.
- d. Los tribunales laborales son los encargados de resolver los conflictos que surjan en el ámbito sociolaboral.
- e. El órgano judicial más importante es la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

12. En el supuesto de que existan dos o más normas aplicables a un caso concreto, se aplicará:

- a. La de mayor rango.
- b. El convenio colectivo.
- c. La más favorable al trabajador.

13. Señala cuál de las siguientes normas proviene del Gobierno:

- a. Reglamento de la Unión Europea.
- b. Real Decreto.
- c. Contrato de trabajo.

14. Indica cuáles son los principios de aplicación del Derecho Laboral.

- a. Irrenunciabilidad de derechos.
- b. In dubio pro operario.
- c. Las dos anteriores son correctas.

15. Son derechos del trabajador:

- a. La no discriminación y el poder de dirección.
- b. Libre sindicación y ocupación efectiva.
- c. Decidir la estructura organizativa de la empresa.

16. Es una potestad del empresario:

- a. El poder disciplinario.
- b. La libre sindicación.
- c. El cobro del salario.

17. Indica qué afirmaciones son verdaderas y cuáles falsas.

- a. No hay necesidad de que exista una normativa laboral que rijan las relaciones laborales, basta con la libertad de contratar. Falso
- b. Los trabajadores deben colaborar con el empresario en el cumplimiento de la normativa laboral. Verdadero
- c. El trato discriminatorio es habitual en las relaciones laborales y no tiene la menor importancia. Falso
- d. Uno de los deberes del trabajador es la libre sindicación. Verdadero.

18. Una relación laboral es dependiente cuando:

- a. La prestación de trabajo no se puede realizar por otra persona en nombre del trabajador.
- b. Lo que se produce en el trabajo es propiedad del empresario y no del trabajador.
- c. El trabajador está bajo el poder de dirección y disciplinario del empresario.

19. Señala si es verdadera o falsa la afirmación que se hace: “La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de una comunidad autónoma resuelve los recursos contra las sentencias de los juzgados de lo social de esa misma comunidad”.

- a. Verdadera.
- b. Falsa.

20. El acuerdo escrito, libremente negociado entre los representantes de los trabajadores y empresarios, para regular las condiciones de trabajo en las empresas se conoce con el nombre de:

- a. Ley Orgánica.
- b. Reglamento.
- c. Convenio Colectivo.

Taller: Habilidades personales y de relación en momentos de ocio y tiempo libre.

Objetivos

- Mejorar de la autoestima personal.
- Desarrollar una imagen personal positiva.
- Aprender a gestionar conflictos sociales en espacios no formales.
- Fomentar la adquisición de competencias personales para la construcción de redes sociales.
- Fomentar conductas de ocio y tiempo libre adaptativas y saludables.

Contenido

- Dinámicas orientadas a poner en prácticas estrategias de escucha activa, toma de decisiones y resolución adaptativa de conflictos en espacios no formales.
- Estrategias de ocio y tiempo libre: ¿Cómo me divierto y en qué ocupo mi tiempo de ocio?

❖ **Taller de comunicación y trabajo en equipo**

Parte I

Objetivos:

El objetivo de esta actividad es seguir practicando el trabajo en equipo, así como la comunicación, a través de la creación de una actividad en común para realizar en el próximo día. Además, seguirán poniendo en práctica la empatía entre compañeras.

Contenido:

El contenido de este taller trata sobre la creación de varias rutas senderistas por grupos (3 exactamente). Cada grupo creará una ruta senderista completa, con todo el recorrido claro y conciso, y, más tarde, entre las participantes, votarán por una de las rutas, que será la que se realizará, en primer lugar, al día siguiente.

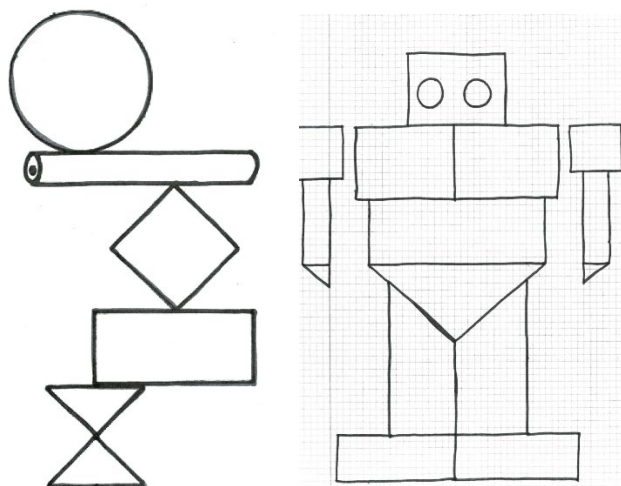
Entre algunas cuestiones a organizar, deben tener en cuenta: la ropa que debemos llevar, la ruta completa y exacta que vamos a realizar, la merienda que debemos llevar, el horario, la mochila y utensilios que podemos necesitar.

Ejemplos de algunas dinámicas:

Dinámica “copia el dibujo que te estoy describiendo”

Describir a las compañeras el dibujo que se le proporcione y el resto debe dibujar lo que esa persona está describiendo. (Hacer varias veces con diferentes personas). Sólo a través de la comunicación.

Figura 8. Dinámica copia el dibujo



Elaboración propia. Ejemplo de dinámica “copia el dibujo que te estoy describiendo”

Dinámica “intercambio de cartas”

Esta actividad consiste en formar grupos de 3 o 4 en al menos 3 equipos. Cada equipo recibirá un sobre de cartas o tarjetas cortadas y mezcladas. Luego los equipos tienen un tiempo determinado para negociar e intercambiar con el fin de completar sus cartas. Ganará el equipo que logre completar más cartas.

Esta técnica desarrolla habilidades de negociación y empatía, que son componentes clave de la comunicación realmente efectiva. Las habilidades de negociación ayudan a las personas a navegar hacia resultados más exitosos (o situaciones en las que ganan las dos partes). Además, ayuda a gestionar la frustración cuando los resultados de la negociación no son tan exitosos como nos hubiera gustado en el planteamiento inicial.

Dinámica final

La dinámica final consistirá en formar un círculo entre todas y que cada una de las chicas vaya pasando, de una en una, al centro del círculo. La idea es que el resto de las compañeras puedan ir diciéndole a la persona que está en el centro algo motivador, positivo, o resaltar habilidades o capacidades de la

misma. De manera que, a la vez de estar trabajando la expresión y comunicación, podamos trabajar la autoestima.

❖ Taller de asertividad

Lluvia de ideas recordamos el concepto de asertividad: “La asertividad es una habilidad social que poseen ciertas personas a la hora de comunicar y defender sus propios derechos e ideas de manera adecuada y respetando la de los demás”.

Ejemplos de dinámicas:

Dinámica “Role playing”

Objetivo: ponernos en el lugar de la otra persona y escenificar tanto situaciones de manera desadaptativa como de manera asertiva.

Contenido: planteamos diferentes casos que escribiremos en un papel. Lo haremos por parejas. Y plantearemos cada caso de manera agresiva y asertiva, para ver como reaccionaríamos en cada caso. Sería una simulación al teatro. Role playing, hacemos teatro.

Dinámica “¿Qué nos dicen las fotografías?”

Se hacen grupos de 4 personas cada una.

Objetivo: reconocer diferentes situaciones y saber encontrar soluciones asertivas a las mismas.

Contenido: seleccionar fotos dónde tengas que imaginar qué sucede y que podrían decirse uno y otro personaje para resolverlo. Cada participante deberá dar una o varias respuestas, se reúnen todas las respuestas y una será la jueza que decida quién lo ha resuelto de forma más original y es quien gana.

Fotografías de pareja o grupo en la que se sienta miedo, de terror, de conflicto, de tristeza, de disgusto. Cómo resolvemos esas cuestiones. Lo exponemos en grupo y debatimos.

Dinámica “Frasas negativas”

Objetivo: Las participantes deben cambiar diferentes frases que usan diariamente, por otras frases, que digan lo mismo, pero con educación y respeto, es decir, de manera asertiva.

Contenido: Se dividirán en grupos de 4, y debatirán sobre estas frases hasta llegar al consenso. Después, se debatirá en gran grupo.

Ejemplo de frases:

Contigo no se puede dialogar.

No haces más que repetir y repetir.

Eres un/a fantasma

¡Siempre haces lo mismo!

De este asunto no entiendes absolutamente nada.

Mira, no me enrolles.

Dilo tú, que lo sabes todo.

A veces, te preocupas más de los demás que de tu familia

Estás loco/a; hazlo tú si quieres.

No te quiero ver con ese/a sinvergüenza de amigo/a que tienes

Pareces tonto/a, hijo/a. ¿Por qué no saludaste ayer?

No me traigas a nadie a casa. ¡Vete tú a saber con qué compañías andas!

Dinámica “Debatiendo”

Objetivo: Poner en práctica todo lo aprendido durante el día.

Contenido: Debatisimos, en dos grupos, respetando los turnos de palabra para hablar y haciéndolo de manera asertiva.

Elegimos el tema a debatir, por ejemplo: LA JUSTICIA

¿Quién está a favor de la justicia que existe actualmente? ¿Quién está en contra? Las personas que estén a favor, defenderán como si estuvieran en contra, y los que están en contra, defenderán como si estuvieran a favor durante 10 minutos. Luego, debatiremos en concordancia con nuestros pensamientos.

❖ Taller de ocio y tiempo libre

Objetivo: Se presenta el taller, exponiendo que será un taller de manualidades en el que se trabajará la creatividad, con el objetivo de potenciar la concentración, tener un día relajado, despejarnos de los estímulos externos y disfrutar.

Contenido: se trabajará durante toda la mañana, en círculo, tiradas sobre el suelo, adoptando la postura en la que más cómodas se sientan, pero saliendo de la zona de confort.

Para la realización de dicha actividad necesitarán un bote de cristal, unas tijeras, sal fina, papel de regalo, tizas y cola.

La actividad consiste en adornar el bote de cristal con sal de colores, que pintaremos con tiza. Finalmente, podrán, con imaginación y creatividad, adornar y preparar la tapa de su tarro como prefieran.

Se continuará con la misma actividad toda la mañana. A medida que vayan terminando la actividad algunas de las participantes, deberán ir ayudando al resto de compañeras a terminar, reforzando así el trabajo en grupo.

Se podrá poner música de fondo para ambientarnos, estar cómodas y poder compartir experiencias con las compañeras.

El resultado será el siguiente:

Figura 9. Resultado de taller de ocio y tiempo libre



Elaboración propia. Taller de ocio y tiempo libre.

Taller: Habilidades personales y de relación en la búsqueda activa de empleo

Objetivos

- La mejora de la autoestima personal
- El desarrollo de una imagen personal positiva.
- La gestión de los conflictos emocionales en el ámbito laboral
- La gestión emocional: la frustración y la resolución de conflictos en el trabajo.

Contenido

- Dinámicas orientadas a reforzar los lazos de grupo, la creatividad, el autoconocimiento y la resolución de conflictos en el ámbito laboral.
- ¿Qué es la frustración? ¿Qué estrategias tengo y puedo conseguir?
- Saliendo de mi zona de confort
- ¿Qué es la creatividad? ¿Cómo la fomento?

Programación de actividades

Actividad 1: La palabra mágica

Se divide el grupo en dos. Se forman dos círculos. Dos participantes quedarán fuera del círculo. A las participantes que forman el círculo se les da como consigna que impidan la entrada de la participante excluida y solo lo abrirán en el caso de que diga la palabra por favor. Dispondrá de dos minutos para intentar penetrar en el círculo.

Evaluación: - ¿Cuál era el conflicto? - Analizar métodos empleados, la efectividad, consecuencias. - Buscar correspondencias en el mercado laboral y en nuestra realidad cotidiana. - ¿Cómo se han sentido las participantes excluidas?

Actividad 2: El muro

Si el grupo es numeroso elegir no más de 10 participantes. Consigna. “Tenéis que mirar el muro, esta es vuestra primera indicación” El tiempo transcurre sin dar ninguna indicación más. Las participantes comienzan a sentirse incómodas. La actividad terminará cuando una participante se cuestione porque está mirando al muro.

Evaluación: - Cómo nos enfrentamos a la rotura de esquemas. - Se han tomado iniciativas. - Cómo se han sentido. - Cómo han resuelto esa incomodidad.

Actividad 3: Todas a una

Se piden 8 voluntarias. El resto actuarán de observadoras, se dividen en dos grupos de cuatro. La actividad la realizan de manera simultánea. Se colocan 4 folios en el suelo y cada participante tiene que ocupar un folio. Se retira un folio, las cuatro participantes tienen que colocarse en los tres folios. Luego se retira otro folio y cuando quede solo uno, las participantes tienen que colocarse en él.

Evaluación: - Cómo se han sentido. - Qué método de resolución han desarrollado. - Les ha costado llegar a un acuerdo. - Las observadoras explicaran como han visto la actividad de sus compañeras y si ellas hubieran participado que podrían haber aportado.

Actividad 4: El teléfono roto

Se proporciona una frase escrita a una participante que deberá leer y comunicar a la siguiente participante. Así sucesivamente hasta que llega a la participante final que escribirá lo que le ha comunicado su compañera. Se leerán en voz alta los dos mensajes escritos, el primero y el último y se comprobará si es el mismo.

Evaluación: - Exponer en plenario como se han sentido y que ha ocurrido con la información comunicada al inicio y la obtenida al final. - Destacar la importancia de la comunicación efectiva y los canales correctos de transmisión del mensaje.

Actividad 5: Los gestos

Nos colocamos por parejas, sentadas muy juntas frente a frente. A una de las participantes se le entrega un papel con una frase que tiene que transmitir a su compañera sin emitir sonido, sin levantarse de la silla y sin contacto físico. En la siguiente ronda será la compañera la que deba realizar la actividad.

Evaluación: - Cómo nos hemos sentido. - Qué dificultades y posibilidades encontramos en la comunicación no verbal. - ¿Es más fácil expresar emociones o conceptos? - ¿Cómo nos llega lo que expresan las otras personas?

Taller: Autovaloración e imagen personal en la búsqueda activa de empleo

Objetivos

- El desarrollo de una imagen personal positiva.
- Fomentar la importancia de una buena imagen en la búsqueda de empleo
- Fomentar la motivación en la búsqueda de empleo
- Fomentar habilidades sociales.

Contenido

- La importancia de la imagen en la búsqueda activa de empleo.
- El aseo y la vestimenta a la hora de realizar una entrevista.
- La puntualidad: reflejo de nuestra imagen personal.
- Cómo influye la comunicación verbal y no verbal con nuestra imagen personal.

Programación de actividades

Actividad 1: Cuéntame quién eres

QUIÉN SOY + VERBO + DESTINATARIO/A + PROBLEMA + RESULTADO + OBJETIVO

Ejemplo: mi nombre es XXXX, ayudo a personas en desempleo en la activación de su búsqueda de empleo dotando de herramientas que les permita reducir su vulnerabilidad y aumentar sus posibilidades de empleabilidad.

¿Cómo te has sentido? ¿Has sabido transmitir lo que pretendías? ¿Te ha dejado algo en el tintero?

Actividad 2: La imagen en la BAE

Realizamos una foto para el currículum. La foto, la realiza una integrante del grupo. Al ser una compañera, las participantes se sienten más cómodas y relajadas y permite trabajar la empatía, la seguridad en sí mismas y el trabajo en equipo.

Se reflexiona además sobre el concepto de currículum ciego, sus beneficios y barreras de acceso al mercado.

Actividad 3: Autovaloración

Se explican los siguientes conceptos:

- Autoconocimiento: conectar con nuestros sentimientos, pensamientos y acciones.
- Autoaceptación: con nuestras cualidades y nuestros defectos.
- Autovaloración: capacidad de reconocer y sacar ventaja de nuestras habilidades.
- Autoestima: fuerza interna que nos impulsa a poner en práctica nuestras capacidades y aprender a valorarnos.

Más tarde, se crea espacio para los siguientes ejercicios:

- DAFO en relación al empleo
- Ventana de Johari
- Lo que me gusta vs. lo que no me gusta
- ¿Cómo me valoro?
- Test de autoestima

Taller: habilidades personales y de relación: Estrés y ansiedad

Objetivos

- La mejora de la autoestima personal
- El desarrollo de una imagen personal positiva.
- La gestión de los conflictos emocionales.

- La gestión emocional: herramientas de relajación.

Contenido

- ¿Qué es el estrés y la ansiedad? Diferencias
- Ansiedad disfuncional, sintomatología.
- Estrés negativo o distrés.
- Estrés positivo o Eustrés.
- Activación del sistema nervioso simpático ¿qué me pasa?
- Fases del estrés según Hans Selye.
- Consecuencias de la hiperactivación física.
- Herramientas para la autorregulación: técnicas de relajación progresiva de Jacobson, estrategias de respiración, mindfulness, reestructuración cognitiva.

Programación de actividades

Actividad 1: diferencia entre estrés y ansiedad

Ansiedad: sistema de alarma biológico que nos avisa de posibles peligros. A priori no es negativa, nos prepara para afrontar posibles situaciones amenazantes evocando una respuesta de acción. La ansiedad funcional nos advierte de que pueden ocurrir ciertas cosas y nos prepara para afrontarlas con los recursos disponibles.

Ansiedad disfuncional: Se activan las alertas en momentos donde realmente no existe un peligro, cuando el estado de alerta es constante o cuando nuestra visión solo está centrada en aquello que puede llegar a suceder con una tendencia catastrofista. Habitualmente, el peligro que se percibe es el resultado de nuestra propia imaginación e interpretaciones sobre futuro que se basan en experiencias pasadas que ya no están presentes. Por ello, en lugar de prevenirnos o prepararnos ante el peligro, nos lleva a estar continuamente vigilantes llevándonos al agotamiento o a diferentes sintomatologías.

Figura 10. Proceso de crisis de ansiedad



Elaboración propia. Proceso de la crisis de ansiedad.

Estrés: También es un proceso de activación fisiológica, resultado de la valoración de las demandas externas y de nuestros propios recursos para afrontarlas, y nos ayuda a superar retos que están sucediendo en este momento.

Estrés positivo o EUSTRÉS: Se manifiesta en lo biológico por un buen funcionamiento del sistema Neuro-vegetativo. En lo psicológico-conductual y social: con autoconfianza, optimismo, mayor percepción de control, expectativas realistas, buenas relaciones interpersonales, relajación que evita sobrecarga, mejor comunicación y hábitos saludables.

Estrés negativo o DISTRÉS: Nos sobrecargamos de actividades y estas sobrepasan los recursos disponibles, pudiendo provocar además un diálogo interno relacionado con la ansiedad.

«¿Y si no me da tiempo?» «¿Y si no soy lo suficientemente capaz?»

Se manifiesta en lo biológico por la activación EXCESIVA Y PROLONGADA del SNV y del eje hipotálamo-hipófisis-adrenal (HHA) con riesgo de padecer enfermedades.

En lo psicológico-conductual-social: por hostilidad, ansiedad, miedo, depresión, hiperactivación sostenida, aumento de conflictos, alteraciones de relaciones interpersonales, menor percepción de apoyo social, disfunciones sexuales, distorsiones cognitivas, aumento de accidentes por falta de concentración y atención alteraciones el sueño y del apetito, actitudes agresivas.

- Fases del estrés según Hans Selye

-

1.- ALARMA O HUÍDA. Hipotálamo SNA

Aparece un acontecimiento que nos estresa, el organismo empieza a actuar para afrontar esa demanda o situación. Si la demanda sobrecarga el sistema esto nos provoca una reacción de huida.

2.-ADAPTACIÓN Y RESISTENCIA. Nuestro organismo sigue respondiendo a ese estímulo, si esa situación desaparece, las respuestas fisiológicas y hormonales vuelven a su estado basal. Pero si no es el caso, todos estos procesos se van a seguir manteniendo en el tiempo. Aquí es donde a veces empiezan a aparecer síntomas como dolores, tensión o dificultad para dormir, entre otros. Una de las características de esta fase es que podemos acabar acostumbrándonos a altos niveles de activación, cuando no necesariamente son saludables ni necesarios. Estamos tan habituados a tener este estado de demanda que no somos conscientes y esto nos lleva al último estadio.

3.- AGOTAMIENTO: Si la fase de resistencia fracasa, es decir, si los mecanismos de adaptación ambiental no resultan eficientes se entra en la fase de agotamiento donde los trastornos fisiológicos, psicológicos o psicosociales tienden a ser crónicos.

- Para profundizar

-

El hipotálamo regula la Homeostasis – controla la hipófisis.

Hipófisis: La hipófisis es una glándula que cuelga del cerebro, Es una glándula muy importante, podríamos decir "la glándula madre" pues ella controla gran parte de la producción de hormonas de otras glándulas del organismo.

- o Gh u hormona de crecimiento
- o TSH u hormona estimulante de la tiroides.
- o LH y FSH u hormonas reguladoras de las gónadas
- o ACTH u hormona reguladora de la corteza suprarrenal: esencial en el
 - o mantenimiento del equilibrio metabólico.
- o PROLACTINA: necesaria para la lactancia e influye también en la función sexual.
- o La VASOPRESINA o hormona antidiurética regula la cantidad de orina que eliminan nuestros riñones.
- o La OXITOCINA la hormona del amor

- Autorregulación para enfrentar el problema

- ✓ Catarsis: lo que no se coloca en palabras se procesa de forma psicofísica.
- ✓ Detener la rumiación.
- ✓ Relajación, meditación.
- ✓ Darle u nuevo sentido a la vida. Planteamiento de metas a corto, mediano y largo plazo.
- ✓ Pensar en la transitoriedad de los estados de ánimo, lo que hoy es una situación-límite,

Mañana se experimenta con menos amenaza. No tomar decisiones permanentes en estados de ánimo límite y transitorios.

Técnicas de relajación progresiva de Jacobson

Consiste en realizar ejercicios de contracción y relajación muscular, con el objetivo de rebajar la tensión en distintas zonas del cuerpo.

Asimismo, al aflojar y relajar los músculos, también se calma la mente. Esta técnica suele combinar ejercicios de respiración e imágenes mentales.

Beneficios de la técnica de relajación de Jacobson

La técnica de relajación de Jacobson aporta numerosos beneficios a nivel físico y emocional. Reduce el estrés. La Universidad de Malaya (Malasia) encontró que las sesiones de relajación de Jacobson pueden ayudar a disminuir algunos aspectos del estrés ocupacional que perciben los propios trabajadores. El estudio se llevó a cabo en una fábrica de 800 empleados.

Disminuye la presión arterial. La Universidad de Newcastle halló que puede haber una conexión entre la relajación y la presión arterial, tal vez porque el estrés es un factor que contribuye a la presión arterial alta.

Alivia el dolor de espalda.

Mejora el sueño.

Mitiga la migraña.

Estrategias de respiración

La forma como respiras puede afectar tu presión arterial, tu sistema inmune, tu ánimo o tu nivel de estrés. Puedes también controlar tu respiración conscientemente. Esta es una estrategia efectiva para reducir el estrés mental y emocional e incrementar la calma.

La respiración controlada, permite calmarte y crear cambios psicológicos tales como:

- Bajar los niveles de hormonas del estrés
- Balancear los niveles de dióxido de carbono y oxígeno
- Disminuir el ritmo cardíaco y la presión arterial
- Incrementar la sensación de calma
- Mejorar el funcionamiento inmune y los niveles de energía

La respiración a nivel del diafragma ayuda a corregir la respiración del pecho superficial y estimula el nervio vago, disminuyendo así los efectos del estrés crónico del día a día. Los beneficios de la respiración abdominal controlada incluyen un completo intercambio de oxígeno y la disminución o estabilización de la presión arterial.

Antes de entrar a las técnicas de respiración es importante reconocer que lo más básico es asegurarse que estás siempre respirando por la nariz. Respirar por la boca tiende a provocar hiperventilación, lo que decrece la cantidad de oxígeno suministrada a los tejidos y al cerebro. Esto puede producir fatiga o aturdimiento.

ALFABETIZACIÓN Y EMPODERAMIENTO DIGITAL

Objetivos:

- Adquirir las competencias digitales básicas que permitan "aprovechar la riqueza de las nuevas posibilidades asociadas a las tecnologías digitales", de acuerdo con la Recomendación 2006/962/CE del Parlamento Europeo y del Consejo sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente.
- Conducir a la obtención de competencias digitales básicas a las personas que las realicen, de manera que estas puedan operar con confianza a la hora de comunicarse, informarse o realizar transacciones, como comprar, relacionarse e interactuar con las Administraciones Públicas o reservar una cita médica.
- Conocer el funcionamiento básico de los dispositivos electrónicos.
- Distinguir las posibilidades de las TIC para obtener, valorar y ordenar información digital.
- Adquirir conocimientos sobre las herramientas de comunicación en entornos digitales para compartir recursos, colaborar y participar de las comunidades de internet.
- Apreciar el potencial de las tecnologías para crear, modificar y compartir contenidos digitales.
- Distinguir los riesgos asociados al uso de las TIC y las estrategias de seguridad para la protección de los dispositivos y de la información.
- Comprender el funcionamiento correcto de los dispositivos tecnológicos más comunes para poder detectar las anomalías.

Módulo	Denominación del módulo	Nº horas
Módulo 1	Introducción. Uso Básico del Sistema Operativo. Programas Básicos	8
Módulo 2	Tratamiento de la Información	8
Módulo 3	Creación del Contenido	8
Módulo 4	Comunicación entre Usuarios	8
Módulo 5	Seguridad del Sistema Operativo	4
Módulo 6	Mantenimiento del Equipo	4

TUTORÍAS INDIVIDUALIZADAS Y ACOMPAÑAMIENTO

Objetivos

- Profundizar en las problemáticas individuales, así como el diseño de soluciones a cada participante desde un espacio íntimo, de reflexión y de profundización en las experiencias previas y la proyección sociolaboral de cada una de ellas.
- Favorecer su empoderamiento progresivo.

ITINERARIO PERSONALIZADO DE INSERCIÓN SOCIAL Y LABORAL

Objetivos específicos

- Realizar un análisis de la empleabilidad de cada una de las mujeres participantes víctimas de violencia de género o trata y explotación sexual.
- Elaborar de un Itinerario Personalizado de Inserción (en adelante IPI) basado en los puntos fuertes y débiles obtenidos del análisis de especificidad y en relación a sus objetivos personales y profesionales.
- Favorecer el empoderamiento profesional a partir de la dotación de herramientas para la búsqueda activa de empleo.
- Configurar redes de apoyo que garanticen la sostenibilidad de las actuaciones propuestas en la búsqueda activa de empleo.
- Mejorar la especialización profesional y, con ello, la empleabilidad, a partir de la formación profesional.
- Realizar una evaluación y seguimiento de las pautas individuales, estableciendo planes de mejora que se orienten hacia la consecución de los objetivos personales y profesionales de cada participante.

En consecuencia, para conseguir las actuaciones planteadas en este eje estratégico, se llevará a cabo:

Diagnóstico de empleabilidad

Objetivos

Acciones orientadas a discriminar el porcentaje de vulnerabilidad e idoneidad que un determinado perfil individual tiene en su afrontamiento con el objetivo personal que persigue, en este caso, el acceso al mercado laboral.

Acciones

Entrevistas individualizadas para detectar los condicionante internos y externos de las participantes y poder realizar un análisis de forma rigurosa y objetiva teniendo en cuenta las exigencias del mercado laboral.

El análisis se complementa con información rigurosa y objetiva acerca de las exigencias del mercado laboral. De esta forma, se realiza un análisis de correlación entre las características individuales de cada participante y las exigencias derivadas del propio mercado laboral. En consecuencia, obtenemos información precisa y cuantitativa sobre la idoneidad y vulnerabilidad de un determinado perfil hacia un marco de empleabilidad concreto, de modo que podemos prever en que rama o ramas profesionales es más idónea cada una de ellas, así como qué ramas profesionales provocarán una mayor vulnerabilidad. La herramienta tecnológica que recoge toda esta información, así como que realiza todo el tratamiento de los datos para determinar individualmente la idoneidad y vulnerabilidad frente al sector productivo se denomina MiRed (<https://www.mired.cecaptoledo.es/login>), y a través de la funcionalidad Futuremplo, se puede ejercer esta acción de análisis, primando y preservando la protección de datos de cada una de las participantes del Servicio. Estas herramientas tecnológicas son proporcionadas por la empresa adjudicataria.

DEFINICIÓN DEL ITINERARIO PERSONALIZADO DE INSERCIÓN

A partir de toda la información recopilada hasta el momento, el **equipo profesional dispone de toda la información para poder diseñar el IPI de cada una de las participantes**, entendido como el conjunto de objetivos específicos y operativos que deben dar respuesta a las necesidades individuales de cada una de las participantes del Servicio.

Es en este momento del protocolo donde aquellos profesionales que conforman la red de apoyo de la participante y que pertenecen a distintas disciplinas profesionales elaboran sus propios planes de apoyo en función de los objetivos en los que cada uno/a de ellos/as trabaja. Hablamos entonces de:

- **Objetivos generales.** Aquel interés, inquietud, deseo que nos traslada la participante, o en su defecto, la familia o persona de confianza.
- **Objetivo específico.** Constituye el primer nivel de análisis y concreción por parte del equipo profesional, convirtiendo dicho objetivo general marcado por un interés personal en un objetivo específico, donde se recogen todas las acciones que se deben llevar a cabo para conseguir dicho objetivo, sea cual sea su tipología.
- **Objetivo operativo.** Hacen mención a las destrezas o acciones que la participante debe adquirir para poder desarrollar la habilidad que está íntimamente relacionada con su objetivo general, al igual que las condiciones externas que debemos modificar para facilitar su empoderamiento individual y la consecución de sus objetivos personales.

El IPI estará documentado y será el punto de partida del proceso de trabajo con las mujeres participantes. Parte de la evaluación del valor curricular a través del análisis de la formación y experiencia laboral acreditada, con el objetivo de adecuar las necesidades de las participantes a las del mercado laboral y determinar objetivos concretos.

Entrevista de devolución

Finalmente, la coordinación del Servicio citará a la participante y a las personas que ella considere para poder llevar a cabo esta **entrevista de devolución**.

En dicha entrevista se persiguen **dos objetivos fundamentales para dar comienzo con el IPI:**

a. Informar detalladamente de los resultados obtenidos a través de la evaluación de especificidad. Evaluación de las características individuales. El proceso metodológico se inicia en la evaluación que se realiza para la selección de las participantes. La argumentación y justificación profesional se dirige a todos los asistentes a dicha entrevista, haciendo partícipe en todo momento a la participante. Es prioritario que la participante se sienta el eje principal de dicha entrevista, ya que desde este primer momento ella marcará el ritmo de los planteamientos y los objetivos a conseguir en un futuro próximo. De esta forma, se concretan los puntos fuertes y débiles encontrados en la prueba de evaluación de características individuales y contrastados en la reunión de equipo, de modo que se le facilitará un informe de devolución donde se detallarán cada uno de estos aspectos, así como los objetivos y el IPI provisional y la red de apoyo (se describe en el epígrafe siguiente) imprescindible para la consecución de los mismos.

b. Concretar objetivos y el IPI definitivo. El equipo interdisciplinar que conforma el Servicio trabaja bajo demanda de la participante, siendo por tanto imprescindible buscar la aprobación de ésta en el IPI definitivo a implementar y los resultados previstos. Por tanto, es la participante la que aprueba el IPI definitivo en esta reunión, pudiéndose incorporar las variaciones solicitadas por ella, siempre y cuando cumplan con los criterios metodológicos implementados (se produzca un alineamiento lógico entre sus

características individuales y sus objetivos e intereses personales y profesionales). Finalmente, se concretan los miembros de la red de apoyos con las que va a contar para conseguir sus objetivos propuestos, así como el grado de participación que tendrá cada uno de ellos.

Establecimiento de redes de apoyos

Partiendo de las necesidades e intereses de cada una de las participantes del Servicio, **construimos una red de apoyos**, entendida como el conjunto de personas que velará por sus intereses y la apoyará en la consecución de sus objetivos personales y profesionales, adoptando un compromiso real. En consecuencia, entendemos por red de apoyo al grupo de personas, recursos, servicios, entre otros potenciales recursos sociales y comunitarios, que está interrelacionado y coordinado, cuyo principal objetivo común es contribuir y apoyar a la participante en la consecución de sus objetivos propuestos en el IPI.

La red de apoyos está **compuesta por profesionales y personas que**, por una razón u otra, **son significativas para la participante**, al tiempo que no se basan en ningún tipo de jerarquía, lo que hace que todos y cada uno de ellos, por unos aspectos u otros, sean determinantes de cara al acompañamiento a la participante.

Cada una de las participantes en el proyecto contará con los siguientes **sistemas de redes de apoyo** (figura 3):

1. **Red de apoyos de primer orden.** Conformada por aquellas personas que han adquirido un compromiso en el acompañamiento de la participante, facilitando la consecución de sus objetivos personales a través del acompañamiento individual. Esta red tiene un claro sentido de proximidad, inmediatez, mediación comunitaria e intervención en el contexto natural del participante.
2. **Red de apoyos de segundo orden** (equipo profesional multidisciplinar). En ella participan el equipo profesional que implementan el proceso metodológico. Su objetivo principal es preservar el buen funcionamiento de la red de primer orden, facilitando todo tipo de herramientas y satisfaciendo sus necesidades desde un punto de vista operativo.
3. **Red de Tercer Orden** (coordinación del Servicio). Fundamental en la coordinación y seguimiento de las distintas redes de apoyo, está conformada por la persona dinamizadora de la red de apoyos, actuando como instrumento facilitador en la consecución de los objetivos personales de la participante.



Figura 5: Configuración de las redes de apoyo individuales.
Fuente: Elaboración propia.

De esta forma, **se conforma el IPI** teniendo en cuenta toda la información de la que se dispone, y que guarda relación con las características individuales de la participante y aquellas que tienen que ver con los objetivos e intereses propios de ésta.

En este momento del proceso metodológico el equipo profesional ya dispone de todas las variables definidas para poder dar comienzo al acompañamiento individual. Dentro de esta fase metodológica, todo el equipo conforma un “todo”, que debe estar unido en el proceso de aprendizaje a implementar. Dentro de dicho equipo las personas significativas para la participante tienen una participación activa dentro de la red de apoyo. La figura de coordinación del Servicio debe realizar un seguimiento exhaustivo y continuo del funcionamiento de la red de apoyo, recabando resultados a través de la información detallada de sus puestos claves o red de apoyos de segundo orden.

El acompañamiento de todos los miembros de la red de apoyo se realizará en el contexto natural de cada una de las participantes, entendiendo que el equipo profesional es una herramienta que debe favorecer el cambio de condicionantes internos y externos a la propia persona que puedan interferir en su empoderamiento individual. Ello facilita la mediación e intermediación con los distintos actores comunitarios que pueden jugar un papel esencial en la consecución de resultados, así como nos ofrece grandes posibilidades para proyectarnos como figuras de confianza y protección de cada una de las participantes, facilitando la generalización de aprendizajes desde la experiencia real.

CAPACITACIÓN EN LA BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO

Una vez definido el IPI, la **capacitación en la búsqueda activa de empleo es fundamental**, puesto que a través del proceso se pretende facilitar experiencias de aprendizaje sencillas y prácticas, además de utilizar el refuerzo, motivación, habilidades sociales, autoestima y desarrollo personal para la consecución del objetivo de empleo.

En este sentido, definimos la capacitación en la búsqueda activa de empleo como un proceso que sirve de guía, de asesoramiento, de información y de acompañamiento en la búsqueda de un empleo. Dentro de éste, se definen un conjunto de acciones que permiten tomar conciencia de la importancia de planificar las acciones para que las mismas resulten más eficaces.

Los **objetivos generales** de actuación son los que se describen a continuación:

1. Dar a conocer información básica sobre el mercado laboral y proporcionar orientación para la acción personalizada en la búsqueda de empleo.
2. Proporcionar las habilidades y estrategias básicas para alcanzar un mayor grado de conocimiento de sus aptitudes personales y profesionales, de manera que les permita participar activamente en la dinámica social y autoresponsabilizarse de su proyección profesional.
3. Dotar de conocimientos sobre técnicas de búsqueda de empleo y puesta en práctica de las mismas.
4. Facilitar herramientas de inteligencia emocional para aumentar la probabilidad de éxito en la búsqueda activa de empleo.

Por tanto, se hace especial **énfasis** en las **siguientes cuestiones**:

- Analizar el mercado laboral actual a fin de detectar en él amenazas y oportunidades.
- Definir el propio perfil laboral, así como los objetivos y propósitos de cada una de las participantes, identificando sus fortalezas, intereses, conocimientos técnicos, habilidades personales, así como sus debilidades y cómo contrarrestarlas.
- Realizar una prospección individual de acceso al mercado laboral.
- Evaluar las acciones realizadas previamente en la búsqueda de empleo, analizando los resultados que se obtuvieron de ellas y estableciendo pautas de mejora.
- Dotar de herramientas, tanto digitales como personales, a las participantes para la búsqueda activa de empleo

El papel del equipo profesional es esencial, no tratando de describir ninguna especie de código deontológico a aplicar en la relación que mantiene con las participantes, sino de **tener en cuenta los siguientes aspectos**:

- El respeto. La relación ha de ser abierta y cordial, pero sobre todo basada en el respeto.
- La motivación. Equipo profesional herramienta de apoyo y estímulo de las participantes.

- La escucha activa y la empatía. El proceso se basa en saber escuchar, comprender y asumir las situaciones que se le plantean con las participantes.
- equipo profesional como regulador relación con la participante. Proporciona información, asesoramiento, además dinamizar el proceso y manteniendo en el usuario una actitud positiva.

Teniendo en cuenta todo ello, las **actuaciones a desarrollar en la capacitación para la búsqueda activa de empleo** se definen a continuación:

- a. Diseñar itinerarios a medida de las necesidades de cada una de las participantes, basados en sus fortalezas, debilidades, objetivos e intereses profesionales.
- b. Contribuir al logro de la participación activa en la implementación de sus propios IPIs.
- c. Informar y derivar hacia recursos formativos orientados especialización profesional.
- d. Dotar recursos formación, información y consulta sobre mercado laboral.
- e. Evaluar las acciones realizadas y analizar qué resultados se obtuvieron de ellas, proponiendo planes de mejora para mejorar las probabilidades de éxito futuras.
- f. Definir empresas diana a las que orientar, individualmente, a las candidatas en función de su perfil profesional, así como establecimiento agenda personal para la búsqueda activa de empleo.
- g. Facilitar herramientas autoconocimiento y otros recursos basados inteligencia emocional.
- h. Promover el uso de nuevas tecnologías orientadas a la búsqueda activa de empleo.
- i. Identificar y exponer detalladamente la utilización de portales de empleo, tales como Servicio Público de Empleo, agencias de colocación, entre otras.
- j. Proporcionar técnicas para el empoderamiento en la búsqueda de empleo.
- k. Dotar de estrategias que permitan la realización idónea de la carta de presentación.
- l. Elaborar el currículum vitae y el videocurrículum.
- m. Proporcionar las pautas a seguir en el desarrollo de una entrevista de selección.
- n. Realizar simulaciones de entrevistas de empleo.
- o. Potenciar el uso de recursos personales en una búsqueda activa de empleo.

Además, se desarrollarán **talleres grupales**, tales como el taller de búsqueda activa de empleo y el taller de entrevistas de trabajo.

Acciones

Taller de búsqueda activa de empleo

Objetivos específicos

- Que las participantes adquieran habilidades para mejorar la búsqueda activa de empleo.
- Mejorar la autonomía personal en la búsqueda de empleo.
- Que las participantes consigan acceder a la información que les interesa.
- Crear grupo, sirva de desconexión, encontrarse con un grupo de iguales en la misma situación.
- Que conozcan y utilicen internet adecuadamente para la búsqueda de empleo.
- Que aprendan a realizar CV, carta de presentación y preparación de entrevista de trabajo.
- Propiciar la participación activa en el taller.

Contenido

Módulo 1: Introducción. Presentación individual. Experiencias mercado laboral.

Módulo 2: Búsqueda empleo empleando nuevas tecnologías.

Módulo 3: Confección de CV.

Módulo 4: Autoestima y asertividad.

Módulo 5: Qué hacer a partir de ahora para la búsqueda activa de empleo.

Taller de entrevistas de trabajo

Objetivos específicos

- Conocimiento y aumento de sus conocimientos teórico-práctico y de sus recursos personales para emplearlos a la hora de afrontar una entrevista de trabajo.
- Conocimiento y aumento de las posibilidades de éxito de las participantes a la hora de realizar una entrevista de trabajo.

Contenidos

Módulo I: Introducción. Presentación individual. Experiencias.

Módulo II: Preparando la entrevista de trabajo.

Módulo III: Desarrollo de la entrevista de trabajo.

Módulo IV: Role playing entrevistas de trabajo.

Módulo V: Dinámicas de grupo.

TALLERES SOFT SKILLS

Todas las **soft skills o habilidades blandas** están presentes, en mayor o menor medida, en todas las personas. Y todas ellas, pueden ser trabajadas para poder potenciarlas y que tengan mayor presencia en nuestras vidas.

Son las responsables de la creación de relaciones entre personas, son fuente de bienestar, mejoran nuestra calidad de vida y nos ayudan en la solución de problemas, pero **requieren de ese esfuerzo para ser desarrolladas**.

En la ejecución del servicio de inserción sociolaboral con compromiso de contratación para mujeres víctimas de violencia de género o trata y explotación sexual nos centraremos en el desarrollo de 4 soft skills que consideramos que son básicos de cara que se orienten a reforzar las habilidades transversales de las alumnas.

A través de las habilidades blandas que adquirirán se pretende asegurar el empoderamiento de las mujeres participantes tanto en el ámbito laboral como social.

METODOLOGÍA Y EVALUACIÓN

Ofrecemos un método que crea un entorno de aprendizaje activo, próximo y colaborativo. Las participantes siguen una metodología y evaluación basados en una atención continua y personalizada por parte del equipo docente.

La metodología que se empleará en los diferentes talleres se basa en la técnica de Serious Games integrando así el trabajo desde un nivel lúdico para potenciar las soft skills y provocar a la vez un espacio de encuentro “amable” para trabajar.

Taller Soft Skills Resiliencia

Objetivos

- Entender qué es la resiliencia y para qué sirve.
- Conocer porqué ocurre la resiliencia y las situaciones que activan ese proceso.
- Saber qué perfiles de personas son resilientes y si es posible aprender.
- Saber qué tienen en común las personas resilientes.
- Conocer las claves y los pasos a trabajar para convertirse en una persona resiliente.

- Conocer la importancia del sentido de la vida en la evolución del individuo. Conocer la historia de Viktor Frankl y cómo descubrió la importancia del sentido de la vida.
- Conocer la importancia de la gratitud para ser feliz.
- Conocer la importancia de la solidaridad como sentido de la vida.
- Saber en qué nos puede ayudar el hecho de admirar a otras personas.
- Conocer historias reales de resiliencia en situaciones extremas.
- Conocer diferentes herramientas extras que le servirán para seguir desarrollando la resiliencia.

Contenidos

UD1. ¿Qué es la resiliencia?

- 1.1 ¿Para qué sirve la resiliencia?
- 1.2 ¿Cómo funciona la resiliencia?
- 1.3 ¿Se nace resiliente o se aprende?

UD2. ¿Cómo desarrollar la resiliencia?

- 2.1 Claves importantes para ser resiliente.
- 2.2 Viktor Frankl y la “Logoterapia”.

UD3. El sentido de la vida.

- 3.1 La gratitud.
- 3.2 Solidaridad ¿Puedo ayudar a alguien con mi experiencia?

UD4. La importancia de admirar

- 4.1 La teoría del espejo. ¿En quién puedo fijarme como ejemplo?
- 4.2 Historias reales de resiliencia.

UD5. Mas herramientas.

- 5.1 Los consejeros.
- 5.2 Meditación diaria para reducir el estrés.
- 5.3 Las tres cartas del perdón.
- 5.4 Carta de gratitud.
- 5.5 Autoafirmaciones.
- 5.6 Contar nuestra historia.

Taller Soft Skills Gestión eficaz del tiempo

Objetivos

- Conocer el concepto del tiempo e identificar las diferentes características que le componen.
- Conocer las ventajas que nos aportan aprender a gestionar el tiempo de forma eficaz tanto para nuestra vida personal como profesional.
- Identificar las causas internas y externas que generan una mala gestión del tiempo.
- Conocer las principales leyes y principios y cómo inciden en el concepto del tiempo.
- Conocer las principales metodologías que existen para aprender a gestionar correctamente el tiempo e identificar en qué casos podemos aplicar cada una de estas.
- Aprender a planificar y programar adecuadamente las tareas, así como a utilizar las principales herramientas dedicadas para ello.

Contenidos

UD1. El tiempo. Conceptualización y contexto.

- 1.1 ¿Qué es el tiempo? Características del tiempo.
- 1.2 Urgente vs importante.
- 1.3 Ventajas de gestionar el tiempo de forma eficaz.
- 1.4 Productividad personal y gestión del tiempo.

UD2. Dificultades en la gestión del tiempo.

- 2.1 La mala gestión del tiempo.
- 2.2 Ladrones del tiempo.
- 2.3 Factores facilitadores y limitantes para gestionar el tiempo de forma eficaz.

UD3. Leyes y principios en la gestión del tiempo.

- 3.1 Ley de Parkinson.
- 3.2 Ley de Pareto.
- 3.3 Ley de Murphy.
- 3.4 Ley de Illich.
- 3.5 Ley de los ritmos biológicos.
- 3.6 Ley de acosta.

UD4. Metodologías para gestionar el tiempo.

- 4.1 Criterios ABC.
- 4.2 El diagrama de Gantt.
- 4.3 El método Pomodoro.

UD5 La gestión del tiempo en el entorno profesional.

- 5.1 Gestión eficaz de reuniones
- 5.2 Gestión eficaz del correo electrónico.
- 5.3 Herramientas para gestionar el tiempo y los proyectos.

Taller Soft Skills: Resolución de conflictos

Objetivos

- Conocer la naturaleza del conflicto dentro de la empresa y los estilos a la hora de resolverlos.
- Conocer cómo analizar y negociar en el conflicto atendiendo a los diferentes tipos que existen.
- Identificar los malos hábitos que se pueden dar en la comunicación a la hora de resolver los conflictos.
- Conocer y entender las principales herramientas para mejorar la comunicación ante los posibles conflictos.
- Conocer en qué consiste el proceso de feedback positivo para mejorar y corregir actitudes, habilidades, competencias y comportamientos.
- Identificar las herramientas que nos impiden que nos ocupemos de nuestros sentimientos.
- Conocer los beneficios que aporta el desarrollo de la inteligencia emocional y las emociones básicas que posibilitan su desarrollo.
- Conocer de qué manera se pueden gestionar las emociones.

Contenidos

- UD1: Naturaleza del conflicto: El conflicto en la empresa. Estilos a la hora de resolver el conflicto. Análisis y negociación en el conflicto.
- UD2: Obstáculos en el desarrollo de una comunicación adecuada para la resolución de los conflictos: Comunicación interna. Malos hábitos en la comunicación. Facilitadores y bloqueadores en la comunicación.
- UD3: Herramientas para mejorar la comunicación: Instrucción e información. La escucha. Comunicación no verbal. Rapport.
- UD4: Feedback emocionalmente positivo: Beneficios del feedback. Actitud. Cómo dar un buen feedback. Sobre cómo recibir feedback.
- UD5: Desarrollo de la inteligencia emocional: Emociones básicas. Barreras: no quiero ocuparme de mis sentimientos. Beneficios del desarrollo de la inteligencia emocional. Abordaje de la gestión emocional.

Taller Soft Skills Asertividad

Objetivos

- Conocer qué es la Asertividad.
- Conocer los diferentes perfiles de personas “no asertivas”.
- Saber a qué se debe el comportamiento “no asertivo”.
- Conocer los derechos asertivos.
- Conocer las cualidades necesarias para ser personas asertivas.
- Saber qué es la comunicación verbal, no verbal, paraverbal y cómo trabajarlas para ser más asertivos.
- Trabajarse personalmente para comunicaciones conflictivas.
- Trabajar la ansiedad previa.
- Conocer y localizar las creencias irracionales y saber cómo funcionan.
- Trabajar las creencias irracionales.
- Conocer diferentes herramientas que se pueden utilizar en diferentes circunstancias de comunicación conflictiva.

Contenidos

UD1. ¿Qué es la asertividad?

- 1.1 ¿Para qué sirve la asertividad?
- 1.2 Causas por la que una persona puede ser no asertiva.
- 1.3 Lista de derechos asertivos.
- 1.4 El derecho a decir “NO”.

UD2. Claves para ser una persona asertiva.

- 2.1 Factores esenciales de la asertividad.
- 2.2 La comunicación asertiva.

UD3. El conflicto.

- 3.1 La ansiedad
- 3.2 ¿Qué hago si siento que tengo la razón en una discusión?
- 3.3 ¿Qué hago si la otra persona se enfada?
- 3.4 Creencias irracionales

UD4. Herramientas

- 4.1 Técnica del elogio. Técnica del disco rayado. Técnica del acuerdo asertivo.
- 4.2 Técnica de ignorar. Técnica del aplazamiento asertivo. Técnica del espejo.
- 4.3 El banco de niebla.
- 4.4 Cambiar el “Tú me haces sentir bien” por el “Yo me siento”.
- 4.5 Expresar sentimientos negativos.

- 4.6 Buscar la manera de decir las cosas correctamente.
- 4.7 Autoafirmaciones positivas “Yo merezco”.
- 4.8 Romper círculos viciosos de favores.
- 4.9 Desarmar ira y enojo.

FORMACIÓN PROFESIONAL / LABORAL

Se proporcionará a cada mujer participante **formación profesional para el empleo personalizada**. Adaptándose al perfil, necesidades formativas y expectativas de las alumnas, así como atendiendo a la situación y necesidades del mercado laboral.

La formación profesional / laboral se corresponderá con **especialidades incluidas en el Catálogo de Especialidades Formativas regulado en la Orden TMS/283/2019**, de 12 de marzo, tendrá carácter teórico-práctico y se **acompañará de prácticas profesionales no laborales** en empresas.

Como propuesta, susceptible de cambio una vez se haya analizado de manera personalizada la situación personal de cada mujer participante, se propone la realización de los siguientes **certificados de profesionalidad**:

IFCT0609 Certificado profesional: Programación de Sistemas Informáticos

Objetivos específicos

Desarrollar componentes software a partir de unas especificaciones concretas, proporcionando funciones de administración y supervisión del sistema operativo, para la gestión de los recursos de un sistema informático y la interacción con otros sistemas utilizando tecnologías de desarrollo orientadas a objetos y a componentes.

Contenido

MF0490_3: Gestión de servicios en el sistema informático

MF0964_3: Desarrollo de elementos software para gestión de sistemas

MF0965_3: Desarrollo de software basado en tecnologías orientadas a componentes

MP0274: Módulo de prácticas profesionales no laborales

SSCG06: Atención integral y centrada en la persona para profesionales de atención continuada en centros y domicilios.

Objetivos específicos

Aplicar el modelo de Atención Integral y Centrada en la Persona (AICP) en la atención continuada tanto en los centros de servicios sociales como en la atención domiciliaria.

Contenido

Módulo 1: Bases y fundamentos de la Atención Integral y Centrada en la Persona en la atención continuada

Módulo 2: Atención continuada a la persona.

Módulo 3: Roles de los profesionales de atención continuada.

Módulo 4: Espacio físico en centros y domicilio.

SSCM0108: Limpieza de superficie y mobiliario en edificios y locales.

Objetivos específicos

Realizar las tareas de limpieza y mantenimiento de superficies y mobiliario en edificios y locales seleccionando las técnicas, útiles, productos y máquinas para garantizar la higienización, conservación y mantenimiento, en su caso, bajo la supervisión del profesional competente, cumpliendo con la normativa aplicable en materia de seguridad y salud.

Contenido

MF0972_1: Limpieza, tratamiento y mantenimiento de suelos, paredes y techos en edificios y locales.

MF0996_1: Limpieza del mobiliario interior.

MF1087_1: Limpieza de cristales en edificios y locales.

MF1088_1: Técnicas y procedimientos de limpieza con utilización de maquinaria

MP0102: Módulo de prácticas profesionales no laborales.

ADGG0508: Operaciones de grabación de datos y documentos.

Objetivos específicos

Realizar operaciones de grabación de datos, así como transcribir, reproducir y archivar la información y documentación requeridas en las tareas administrativas y de gestión, de acuerdo con instrucciones, normativa y procedimientos establecidos, de forma coordinada y con criterios de calidad, productividad, seguridad y respeto al medio ambiente.

Contenido

MF0973_1: (Transversal) Grabación de datos

MF0974_1: Tratamiento de datos, textos y documentación.

- UF0510: Procesadores de textos y presentaciones de información básicos.
- UF0511: Tratamiento básico de datos y hojas de cálculo.
- UF0512: Transmisión de información por medios convencionales e informáticos.

MF0971_1: (Transversal) Reproducción y archivo.

- UF0513: Gestión auxiliar de archivo en soporte convencional o informático.
- UF0514: Gestión auxiliar de reproducción en soporte convencional o informático.

MP0110: Módulo de prácticas no laborales de Operaciones de grabación y tratamiento de datos y documentos.

ADGG0408: Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales.

Objetivos específicos

Distribuir, reproducir y transmitir la información y documentación requeridas en las tareas administrativas y de gestión, internas y externas, así como realizar trámites elementales de verificación de datos y documentos a requerimiento de técnicos de nivel superior con eficacia, de acuerdo con instrucciones o procedimientos establecidos.

Contenido

MF0969_1 Técnicas administrativas básicas de oficina

UF0517: Organización empresarial y de recursos humanos

UF0518: Gestión auxiliar de la correspondencia y paquetería en la empresa

UF0519: Gestión auxiliar de documentación económico-administrativa y comercial

MF0970_1 Operaciones básicas de comunicación

UF0520: Comunicación en las relaciones profesionales

UF0521: Comunicación oral y escrita en la empresa

MF0971_1 Reproducción y archivo

UF0513: Gestión auxiliar de archivo en soporte convencional o informático

UF0514: Gestión auxiliar de reproducción en soporte convencional o informático

MP0112: Módulo de prácticas profesionales no laborales.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS ITINERARIOS PERSONALIZADOS DE INSERCIÓN

Esta actuación tiene como principal objetivo **realizar un seguimiento de los IPI**, y se compone de las siguientes actividades:

Análisis de componentes transversales

Este seguimiento se abordará a través de **reunión formal establecida por la coordinación del Servicio**, que tiene una frecuencia quincenal. A ella asiste el equipo profesional que participa en las distintas redes de apoyo. El fin último de dicha reunión es que el equipo profesional que conforma estas redes de apoyos pueda exponer a la coordinación información sobre posibles incidencias, así como la metodología utilizada en la consecución de los objetivos operativos que conforman los diferentes IPI. Definimos la **incidencia** como aquella variable que interfiere directamente en la consecución de los resultados esperados. Por tanto, se analiza en relación con los componentes transversales que marcan nuestros criterios de evaluación de cada uno de los casos. Estos componentes transversales constituyen factores indispensables en el análisis de la evolución, considerando que deben aparecer en el momento de la intervención y deben ser claramente observables y analizables.

Toda intervención llevada a cabo desde el Servicio deberá ceñirse a los **componentes transversales que se indican a continuación**:

- 1. Intermediación comunitaria e institucional.** En el Servicio debe existir en todo momento un contacto directo con la comunidad, existiendo una coordinación y colaboración directa entre nuestro Servicio y un recurso comunitario que se acote a los intereses de la participante. Por lo tanto, en toda intervención deberá existir un "tercero" con el cuál poder establecer esta intermediación, siendo labor del equipo profesional del Servicio coordinar las distintas acciones que se deben ejecutar en favor de cada participante, con el fin de que ésta consiga sus objetivos personales y profesionales, favoreciendo su participación en distintos recursos comunitarios.
- 2. Conformación y funcionamiento de la red de apoyo.** El establecimiento de la red de apoyos conlleva una forma de trabajo e implementación minuciosa que requiere una alta cualificación profesional. Esta red de apoyos está conformada por distintos agentes que confluyen coordinadamente en el IPI de la participante y que se deben a ésta en la consecución de los objetivos.

3. **Individualización e IPI único.** El IPI marcado como estrategia para conseguir los objetivos personales de cada una de las participantes debe ser acorde con las cualidades de ésta, así como sus intereses y objetivos personales y profesionales. Por lo tanto, entendemos que dicho IPI deberá ser absolutamente particular y específico, atendiendo a su individualidad como factor determinante de la intervención.

4. **Capacitación en competencias personales e intelectuales.** Es en este componente transversal donde aparece el concepto de “especificidad” como elemento indispensable en el análisis del equipo profesional del Servicio. Todas las acciones a llevar a cabo en el acompañamiento deberán basarse en el análisis de la especificidad de la participante, teniendo en cuenta aquellos puntos fuertes que favorecen la consecución de los objetivos y aquellos que pueden interferir en la consecución de sus objetivos personales y profesionales.

5. **Sensibilización social.** Hace referencia la dimensión multidimensional del equipo profesional del Servicio. En toda intervención debe hacerse explícito este rol, atendiendo a la participante y al entorno inmediato en el que ésta se desenvuelve. Acciones como la gestión de conocimiento o la transferencia de información veraz y positiva resultan determinantes para poder llevar a cabo este componente transversal con absoluta eficiencia en pro de la consecución de resultados de cada una de las participantes en la búsqueda de sus objetivos personales.

Resolución de incidencias

Por **resolución de incidencias** entendemos el conjunto de acciones desarrolladas por el equipo profesional de acompañamiento de la participante sobre los distintos componentes transversales, actuando directamente sobre esas variables contaminadoras que interfieren en la consecución de los resultados inicialmente previstos en el IPI. Esta resolución de incidencias es un mecanismo de control interno sobre la propia evolución del IPI, marcando siempre una solución inmediata sobre aquellas cuestiones que son de suma importancia en el devenir de la intervención.

De este modo, encontramos **tres niveles de solución a las distintas incidencias planteadas** en la reunión de seguimiento quincenal:

- **Persona de referencia.** Es la persona encargada del acompañamiento y perteneciente a un área de competencia concreta.
- **Redes de apoyo.** Es necesario establecer una reunión de trabajo donde están presentes otros especialistas y la participante y su familia para poder resolver la situación de incidencia.
- **Institucional.** Es el propio Servicio como entidad la que interviene en la resolución de la incidencia en cuestión, haciendo valer su condición de red de apoyos de tercer orden en torno a cada una de las participantes.

Reuniones de red de apoyos

Es uno de los procesos más importantes dentro de la metodología propuesta. Nos referimos a la **reunión mantenida entre todas las personas que conforman la red de apoyo y la participante con el objetivo de ver el grado de satisfacción de ésta en la consecución de sus objetivos**, así como analizar la necesidad de fijar nuevos objetivos que considere relevantes. En definitiva, una reunión de seguimiento que se realiza con una periodicidad de dos meses aproximadamente, o en casos excepcionales, cuando la participante o algún miembro de la red de apoyos lo solicite.

INSERCIÓN LABORAL, COMPROMISO CONTRATACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO

En esta fase se llevará a cabo el acompañamiento a las mujeres participantes, que estará basado en el seguimiento individual y personalizado por parte del equipo profesional del Servicio. Además, se realizará un trabajo complementario que consistirá en la mediación e intermediación con empresas empleadoras, dando respuesta a los compromisos de contratación objetivo del proyecto. Esta mediación pretende sensibilizar para mitigar los estigmas de la empresa hacia este grupo de la población.

Este último eje estratégico tiene como objetivo general alcanzar la inserción laboral de las mujeres en situación de vulnerabilidad por razones de violencia de género participantes en el Servicio. Para alcanzarlo, se establecen los siguientes objetivos específicos:

- Realizar intermediación empresarial con el tejido empresarial acorde con la ubicación geográfica de las participantes.
- Generar contenidos en relación al valor de la diversidad organizacional para favorecer la sensibilización del tejido empresarial.
- Informar acerca de las ventajas y beneficios fiscales de la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.
- Adecuar los perfiles profesionales de las participantes a puestos de trabajo que se adecuen a sus competencias profesionales y habilidades personales.
- Elaborar planes de acogida que faciliten el acceso a la empresa.
- Establecer redes de mentorización entre las propias participantes para favorecer el empoderamiento en el acceso al mercado laboral.
- Diseñar e implementar planes de acompañamiento a las participantes para garantizar la incorporación progresiva y sostenida al puesto de trabajo.

En consecuencia, las actuaciones planeadas en este eje estratégico se definen a continuación.

PROSPECCIÓN Y COMPROMISO DE CONTRATACIÓN

La prospección laboral tiene los siguientes objetivos:

- Captar empresas colaboradoras construyendo una red colaborativa en el marco del proyecto que dé respuesta a sus objetivos.
- Gestionar la difusión del proyecto para captar el interés de empresas colaboradoras.
- Gestionar una atención personalizada mediante el contacto con empresas potencialmente empleadoras para conocer y gestionar sus necesidades de personal.
- Facilitar a dichas empresas que lo soliciten información acerca de candidaturas y los incentivos para el fomento de la contratación laboral de las participantes.
- Dar a conocer el programa, sus objetivos y el entramado colaborador.
- Formalizar los acuerdos de colaboración con las empresas empleadoras cumpliendo con el objetivo marcado.
- Potenciar e impulsar la Responsabilidad Social de las empresas colaboradoras materializada a través de la contratación de las mujeres participantes, generando valor añadido a su actuación y compromiso social.
- Dar a conocer a las empresas colaboradoras el compromiso de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha para potenciar la contratación del colectivo objeto de la licitación.

En consecuencia, el proceso de prospección y formalización de los compromisos de contratación se realiza según lo dispuesto en la figura 6.



Figura 6: Proceso prospección y formalización compromisos de contratación. **Fuente:** Elaboración propia.

Estudio de prospección empresarial

Esta primera actuación tiene como principal objetivo realizar un **diagnóstico del tejido empresarial**, así como una intermediación empresarial con las organizaciones diana para garantizar la inserción laboral de las participantes del Servicio.

De esta forma, en primer lugar, se realiza el diagnóstico del tejido empresarial, partiendo siempre del IPI de cada una de las participantes, que recoge información acerca de sus competencias profesionales y habilidades personales, así como sus intereses y objetivos laborales. En consecuencia, la primera acción que se debe implementar es identificar las variables que se considerarán para la segmentación del tejido empresarial, definiendo así las empresas diana susceptible de ser empresas que asuman los compromisos de contratación.

Las **variables consideradas de relevancia** inicialmente son:

- Sector productivo o de actividad. Esto nos permite orientar los IPI hacia actividades laborales directamente vinculadas a las destrezas, intereses y objetivos profesionales de cada participante. Se analizan si los sectores productivos están alineados con la información de los IPIs.
- Tamaño de la empresa. Las empresas de mayor tamaño disponen de una mayor variedad y cantidad de puestos vacantes. Aunque el tamaño no será un criterio excluyente, se recopilará información acerca de la misma, dando prioridad a las de mayor tamaño, al menos en una etapa inicial.
- Ubicación geográfica. Esta variable es considerada clave en el modelo metodológico propuesto, ya que el objetivo es ajustar lo máximo posible la oportunidad laboral a los intereses personales de las candidatas, los cuales en muchas ocasiones suelen estar alineados con un desarrollo personal y social en su municipio de residencia.
- Implementación de políticas de Responsabilidad Social. Ésta se define como las actuaciones de la organización más allá del marco normativo, por lo que muchas empresas tienen un fuerte compromiso social, favoreciendo así la inclusión laboral de colectivos que se encuentran en situación de exclusión laboral.

Éstas son las variables que, a priori, se consideran fundamentales para realizar una primera segmentación empresarial, definiendo así un conjunto de empresas diana. En el proceso de segmentación se recogerá información de contacto de los gerentes o responsables de departamentos de recursos humanos, de modo que en una segunda etapa se pueda contactar con las personas encargadas de tomar decisiones relativas al compromiso de contratación.

Toda esta información necesaria para la segmentación del tejido empresarial se recopilará a través de fuentes de datos primarias, tales como listado de empresas de la Cámara de Comercio, Federaciones Empresariales, etc. Las variables que no aparezcan en estos listados serán complementadas con el análisis de las páginas webs, estudios oficiales de mercado, así como a través de contacto telefónico directamente con la empresa.

Colaboración con otros organismos e instituciones

Adicionalmente, se establecerá contacto con los siguientes organismos para la captación de empresas empleadoras y colaboración en la difusión de la iniciativa, tales como:

- Oficinas Públicas de Empleo.
- Agencias de colocación.
- Empresas de Trabajo Temporal.
- Diputaciones y Corporaciones Locales.
- Club Excelencia Responsabilidad Social CECAP (<https://www.clubrse.edis.es>).

El objetivo de esta colaboración es generar una red de colaboración amplia y diversa para difundir la iniciativa a través de organismos colaboradores con otras empresas que pueden ser potencialmente empleadoras. Con estos organismos se formalizará un acuerdo de colaboración en el marco del proyecto.

También, en la fase de prospección se analizarán las ofertas en los diferentes portales de empleo especializados on-line, tales como Infojobs, Indeed, entre otros, con el objetivo de detectar ofertas de empleo adecuadas a los IPI y presentar candidaturas.

Análisis de Puestos de Trabajo (APT)

Una vez conseguido el compromiso de contratación por parte de la empresa colaboradora o contratante, se realiza un análisis de sus necesidades a través del APT, documento que recoge la siguiente información:

- Fecha de elaboración.
- Responsable (nombre y apellidos + teléfono).
- Descripción de la empresa colaboradora (nombre, dirección, actividad, teléfono, etc.).
- Descripción del modelo colaborativo.
- Datos contacto de personal de referencia y funciones (dirección, rrhh, apoyos naturales, etc.)
- Descripción general puesto trabajo (ubicación en empresa, misión, responsabilidades, etc.).
- Descripción de funciones a desempeñar en el puesto de trabajo.
- Descripción de tareas específicas a desempeñar en el puesto de trabajo.
- Conocimientos y formación necesaria para el desarrollo de tareas y funciones.
- Herramientas técnicas e informáticas con las que cuenta la persona empleada en su puesto de trabajo (determinar si necesita adaptación).
- Competencias personales requeridas.
- Acciones en el Plan de Apoyo personalizado de acompañamiento en el puesto de trabajo.

Una vez realizado el APT, se estudia el grado de adecuación a las competencias e intereses de las candidatas en función de su IPI a las exigencias y necesidades del puesto de trabajo, estableciendo así en el caso necesario medidas y acciones en colaboración con la empresa colaboradora medidas de adaptación, tales como como un plan de formación específica, adaptación técnica en el propio puesto de trabajo, y/o sistemas de apoyos en el puesto de trabajo.

Formalización de compromisos de contratación con empresas empleadoras

Una vez se han adecuado las necesidades de la empresa al perfil de las candidatas, se formalizará la adhesión de la empresa colaborada. Para ello se firmará un acuerdo en el que se recogerá la siguiente información:

- Datos de las partes firmantes.
- Objeto de la colaboración.
- Fines y objetivos del programa.
- Compromisos asumidos respondiendo a los criterios marcados en la licitación.
- Sanciones y seguimiento.

Esta formalización dejará constancia del compromiso asumido por la empresa empleadora.

INSERCIÓN PROFESIONAL CON ACOMPAÑAMIENTO. EMPLEO CON APOYO

Una vez **alcanzados los compromisos de contratación**, da inicio la **experiencia laboral** de la empleada. En esta acción, el objetivo principal es garantizar la adaptación de las participantes al puesto de trabajo y a la organización, incrementando así su empleabilidad y empoderamiento para el mantenimiento del puesto de trabajo en el futuro.

Para tal fin, y en una etapa previa al inicio de la actividad laboral, se realiza un **plan de acogida**, elaborado e implementado conjuntamente entre el equipo profesional del Servicio y la empresa que realiza la contratación.

Los **objetivos** del plan de acogida son:

- Garantizar un proceso de calidad en la incorporación al puesto, tanto a la empresa contratante como a la participante trabajadora.
- Proporcionar seguridad a la empresa, actuando como figura de apoyo e intermediación con el profesional, así como a la propia empleada.

- Facilitar el proceso de aprendizaje de tareas y funciones ligadas al puesto de trabajo, dotando de estrategias y anclajes a la empresa contratante.
- Empoderar a la empleada en el puesto de trabajo con el fin de alcanzar una proyección profesional en el mismo.
- Facilitar la socialización de la trabajadora desde su incorporación al puesto a través del conocimiento de la empresa y de su entorno laboral más inmediato.

En consecuencia, el plan de acogida favorece el acompañamiento a la participante trabajadora en su incorporación al puesto de trabajo, mejora su adaptación, sociabilidad, y, por tanto, su empoderamiento, garantizando productividad desde el primer momento.

Adicionalmente, durante esta fase, el equipo profesional identificará y asesorará a los apoyos naturales, definidos como personas pertenecientes a la empresa contratante que ayudan a la consecución de objetivos productivos y sociales de la empleada. Éstos son normalmente los propios compañeros de trabajo, los cuales van a tener una influencia directa en la adaptación y empoderamiento profesional de la participante trabajadora.

Paralelamente, se considera fundamental el desarrollo de un **programa de mentorizaciones** por parte de las propias participantes que ya han tenido alguna experiencia laboral dentro del proyecto. Esta actividad se basa en la creencia de que entre ellas comparten experiencias profesionales y de vida comunes, las cuales son un enclave de confianza, respeto y protección mutua. De esta forma, aquellas participantes que ya hayan tenido una experiencia laboral se reunirán unos días antes de que las nuevas participantes se incorporen a la empresa, tratando cuestiones como el proceso de acogida, experiencias más comunes los primeros días de trabajo, así como otras cuestiones que puedan considerarse de relevancia tanto por la mentora como por la mentorizada. Adicionalmente, tras la incorporación al puesto de trabajo, y con una frecuencia mensual, mantendrán reuniones para valorar los avances que se han ido producido, compartir experiencias y coordinar con el equipo profesional del Servicio posibles actuaciones para ajustar el desempeño laboral a las exigencias del puesto de trabajo.

Finalmente, para garantizar una progresiva adaptación al puesto de trabajo y alcanzar el éxito en el correcto desempeño de las funciones laborales, se diseñará un plan de apoyo personalizado de acompañamiento en el puesto de trabajo por parte del equipo profesional del Servicio. El objetivo del empleo con apoyo es acompañar a cada una de las trabajadoras en el proceso de adaptación al puesto de trabajo, dotándolo de estrategias ligadas a su autonomía, potenciando el empoderamiento profesional y personal dentro de la empresa.

Para cumplir con este objetivo el equipo profesional realiza las siguientes funciones:

- Dotar de estrategias al apoyo natural de la empleada, reduciendo las posibles incidencias que pudieran surgir e interferir en el desempeño de sus tareas.
- Elaborar anclajes visuales mediante la preparación de material que sirva de apoyo al empleado para un correcto desempeño de sus funciones.
- Apoyar a la trabajadora en el proceso de aprendizaje mediante el modelado del profesional.

La intensidad del empleo con apoyo vendrá determinada por el porcentaje de idoneidad o vulnerabilidad frente al puesto de trabajo, por lo que vendrá dado en el IPI en función de su perfil de características individuales.

BIBLIOGRAFÍA

Alcaldía de Medellín. (2022). *Tipos de violencia de género*. YouTube. Recuperado de:

<https://www.youtube.com/watch?v=d7wz9Hk0Uhs>

Alex Reysa. (2015) *El valor del tiempo*. YouTube. Recuperado de:

<https://www.youtube.com/watch?v=IGZufSXkPW0>

Aprendamos psicología. (2023) *¿Qué es el gaslighting y cómo detectarlo?* YouTube. Recuperado de:

<https://www.youtube.com/watch?v=hw9PYTiIMqc>

Aprendiz Desarrollo, (2019) *El Maestro y su Reloj, Reflexión sobre el tiempo*. YouTube. Recuperado

de: <https://www.youtube.com/watch?v=KEZvHGbtPkQ>

Centro de Inteligencia contra el Crimen Organizado (CITCO, 2012). Recuperado de

<https://www.interior.gob.es/opencms/export/sites/default/.galleries/galeria-de-prensa/documentos-y-multimedia/balances-e-informes/2022/BALANCE-ESTADISTICO-2018-2022.pdf>

Escobar, J. (2023). *Matriz de Eisenhower*. [Imagen] Excel para todos.

<https://excelparatodos.com/matriz-de-eisenhower/>

Francisco Shibata (2021). *Maltrato psicológico qué es el abuso psicológico efectos del abuso*

psicológico. YouTube. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=830GxiiCUkU>

Fred Lammie, (2019). *Cuando pierdes el tiempo*. YouTube. Recuperado de:

<https://www.youtube.com/watch?v=KiXiA5SXE6g>

Gabriela Litschi (2021) *Meditación guiada para un DIA POSITIVO*. YouTube Recuperado de:

<https://www.youtube.com/watch?v=-L0A-bU-Kio>

Ministerio de Sanidad (2020). *Taller para adolescentes 1º parte: “Yo valgo la pena: la autoestima”*.

Recuperado de:

https://www.sanidad.gob.es/en/ciudadanos/proteccionSalud/adolescencia/docs/Ado5_1.pdf

Orden jurídico Nacional, Violencia de género. Recuperado de:

<http://ordenjuridico.gob.mx/violenciagenero/TIPOS%20DE%20VIOLENCIA.pdf>

Pantallas Amigas. (2017). *10 formas de violencia de género digital*. YouTube. Recuperado de:
https://www.youtube.com/watch?v=ub9rWnmiq_g

Raúl Fuentes, (2020), *Evolución histórica del trabajo y origen del Derecho Laboral*. YouTube.
Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=QzD_FsjLMi0

Rojas Estapé, M. (2021). *Encuentra tu persona vitamina*. Editorial Espasa.

TEDx Talks, (2020). *¿Cómo son las víctimas de violencia de género?* Lorena Álvarez. YouTube.
Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=VV-i6nzyrJs&pp=ygUddGlwb3MgZGUgdmlvbGVuY2IhIGRIIGfDqW5lcm8%3D>

UNODC (2007). Recuperado de https://www.unodc.org/lpomex/es/noticias/marzo-2011/nuevo_estudio_de_unodc_revela.html



La Consejería de Economía, Empresas y Empleo del Gobierno de Castilla - La Mancha auspicia "Mujeres, ¡Adelante!" para realizar y gestionar de manera integral programas personalizados de inserción sociolaboral, con un compromiso de contratación por parte de la empresas, para mujeres víctimas de violencia de género o trata de explotación sexual.

El programa está Financiado por los fondos "NextGenerationEU" y colaborado por el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, Ministerio de Trabajo y Economía Social y SEPE.

UTE Adelante Mujeres CLM está constituida por Grupo de Entidades Sociales CECAP y get brit!, al resultar adjudicatarias tras un proceso de licitación pública.

WWW.MUJERESADELANTECLM.ES