



# Manual para Implementación de Taller de Habilitación Laboral con enfoque de Género.

Municipalidad de Peñaflor - Dideco - Sernam  
Programa Trabajadoras Jefas de Hogar  
2007

## **I. Introducción.**

El presente manual de implementación está diseñado para facilitar las acciones del equipo de trabajo en la puesta en marcha del taller de Habilitación Laboral con enfoque de género, que se presenta como uno de los componentes que son intervenidos desde el programa Jefas de Hogar que se desarrolla en la comuna en el año 2007.

Este documento en su esencia resulta la fusión de dos manuales de habilitación laboral, el primero denominado “Guía para la Asesoría y Supervisión del Taller de Habilitación Laboral con Enfoque de Género”, proveniente de Sernam y que aporta los contenidos referidos al enfoque de género y sus implicancias para el desarrollo laboral de las mujeres; y el segundo denominado “Manual para el Capacitador en la Realización de Apresto Laboral”, proveniente de Sence y que aborda la temática del apresto laboral desde un enfoque centrado en lo práctico.

La necesidad de adaptar trabajos realizados previamente responde principalmente a nuestro afán de acercarnos al perfil de nuestras participantes y desde esa realidad construir un taller que ofrezca contenidos teóricos sólidos y que asimismo posea un fuerte sentido práctico que les permita a estas mujeres acceder a mejores oportunidades laborales. Para ello se ha seleccionado lo mejor de cada manual y se ha adaptado al número de sesiones que nosotros pretendemos proyectar como equipo en la implementación del Taller de Habilitación Laboral con Enfoque de Género en la comuna de Peñaflor.

En cuanto al enfoque metodológico, se ha seguido aquel propuesto por Sernam, el cual señala que todos los conocimientos entregados en el Taller de Habilitación Laboral con enfoque de Género deben considerar la realidad social y cultural de las sujetas de aprendizaje, atendiendo de manera especial la experiencia, significados e intereses que tienen las mujeres sobre cada una de las temáticas tratadas.

Esta guía para la implementación, incluye una reseña acerca del concepto de Habilitación Laboral, visto desde una perspectiva de género. Además se incluye una caracterización de nuestras participantes, una descripción de los contenidos del taller, algunas consideraciones metodológicas y prácticas.

En muchos aspectos este manual será idéntico a los mencionados con anterioridad, pues el hecho de fusionar no implica perder la claridad y calidad de los contenidos que en ellos se han expuestos. Solo se han dejado de lado, aquellos contenidos que resultan reiterativos e irrelevantes, o aquellos que son abordados por otros componentes del programa Trabajadoras Jefas de Hogar.

## **II. Habilitación Laboral.**

La Habilitación Laboral, es una componente de la formación laboral fundamental para la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo remunerado. Este Taller de Habilitación Laboral está centrado en las mujeres que pertenecen al Programa Trabajadoras Jefas de Hogar. El trabajo con el componente de habilitación laboral comprende una intervención sistemática en formación para el trabajo a través de talleres de preparación para el trabajo remunerado, con acciones de intermediación laboral coordinadas en conjunto con la Oficina Municipal de Intermediación Laboral (Omil).

Este Taller está concebido como el primer eslabón en la cadena de etapas que las mujeres participante, deberán sortear para lograr su incorporación permanente al mundo laboral (dependiente e independiente). De esta manera, se espera que las participantes logren un nivel de empoderamiento que les permita integrarse en cada uno de los componentes que trabaja el Programa Jefas de Hogar, a saber, la alfabetización digital, nivelación de estudios básicos y medios, chequeos de salud en odontología y oftalmología, alternativas para el cuidado infantil; y otros que no pertenecen al programa, pero si a la red comunal donde se incluyen entre otros la oferta pública y privada de empleo que existe en la comuna. La suma de estos elementos permite enfrentar las barreras que impiden que estas mujeres accedan y permanezcan en el mundo del trabajo.

Siguiendo los lineamientos del Servicio Nacional de la Mujer, se define como objetivo general de este Taller de Habilitación Laboral: “Habilitar laboralmente a mujeres a través de la formación para el trabajo”, y enmarca su acción en la una hipótesis causa-efecto que plantea que existen una serie de elementos que dificultan la incorporación y permanencia de las mujeres en el mundo laboral, entre ellos, el escaso conocimiento del mercado laboral, la desorientación en el proceso de búsqueda de empleo y la existencia de roles tradicionales de las mujeres que inciden en los resultados de sus iniciativas laborales (independientes y dependientes) porque asumen una doble jornada de trabajo (madres y proveedoras) derivada de una carga de responsabilidad que llevan respecto de sus familias por el hecho de ser jefas de hogar.

Esta hipótesis nos conduce necesariamente al enfoque de género, dado que se alude al rol social o al conjunto de expectativas sociales asignadas a hombres y mujeres, en función de su sexo biológico, aprendidas a través del proceso de socialización presente en su medio ambiente. Por recomendación de Sernam, se incluye este enfoque de género en el diseño e implementación del taller de habilitación laboral, para así entregar herramientas que permitan a estas mujeres visualizarse y proyectarse en el mundo del trabajo como sujetas de derecho en igualdad de oportunidades con los hombres.

Como complemento al objetivo general y de manera transversal, este taller pretende mejorar la autoestima de las mujeres participantes, a través de instancias que les permitan identificarse como mujeres trabajadoras y valorarse como tales. A la vez, persigue potenciar las capacidades de las participantes para que puedan emprender acciones de búsqueda de empleo y vean

aumentadas sus posibilidades de permanecer y/o desarrollar actividades laborales remuneradas. Se espera que las participantes pongan en práctica los conocimientos y herramientas adquiridas, de manera de aumentar sus posibilidades laborales, adquirir mayor autonomía y, en último término, mejorar sus ingresos

Las mujeres durante su participación en el taller deberán ser capaces de identificar sus habilidades personales y aquellos factores que dificultan su acceso o permanencia en el mercado laboral, y, por otro lado, se planteen formas o estrategias de superación de dichas debilidades y amenazas, para así fortalecer las posibilidades de acceso al mundo laboral de estas mujeres.

### **III. Perfil de las Participantes.**

El taller está dirigido principalmente a 36 mujeres pertenecientes al programa Trabajadoras Jefas de Hogar, que se encuentran en condición de cesantía, interesadas en trabajar, que requieren apoyo y preparación para acceder en mejores condiciones al mundo del trabajo. En una segunda fase, y después de una evaluación por parte del equipo, podría ampliarse la cobertura a todas aquellas mujeres que se desempeñan laboralmente como trabajadoras dependientes.

La motivación más importante de las participantes corresponde a la posibilidad de acceder a un trabajo digno y estable, con condiciones laborales adecuadas y posibilidades de proyectarse en el largo plazo. De manera directa este acceso a un trabajo estable entrega un sentimiento de seguridad que resulta muy ligado a la autonomía económica y emocional que estas mujeres necesitan para cumplir de manera adecuada con su rol de jefas de hogar. Autonomía emocional que es posible entender desde la satisfacción que produce sentirse útil y productiva, evitando así trastornos del estado de ánimo, que afectan a nivel personal y que posteriormente irradian al resto de integrantes de la familia.

Además de manera indirecta, el acceso al terreno de la estabilidad también permite mejorar las condiciones de vida de la familia, ya que un ingreso estable en el tiempo permite planificar los gastos en alimentación, educación y salud.

Las mujeres participantes en nuestro taller presentan varias características en común, entre ellas, un promedio de edad de 40 años, residen en la comuna de Peñaflor, pertenecen al programa Trabajadoras Jefas de Hogar, se encuentran cesantes y se desempeñan principalmente en los rubros: productivo agrícola, servicios personales y domésticos, y atención de público. Así también, presentan un ingreso familiar que las ubica en el segundo quintil, pudiendo ser clasificadas como familias de clase media baja.

Así como presentan características en común, también es posible identificar una serie de características que las diferencian, entre ellas podemos mencionar el nivel educacional, trayectorias laborales, número de hijos y experiencias de

capacitación previas a este taller. Esta diversidad se transforma en una herramienta más dentro de los contenidos del taller, ya que el elemento vivencial se suma al proceso de aprendizaje y permite enriquecer los contenidos desde la experiencia de cada participante.

#### **IV. Descripción de los Contenidos de cada Sesión.**

El presente Manual de Habilitación Laboral está diseñado como un programa educativo de 7 sesiones, las cuales serán desarrolladas en dos grupos de 18 mujeres en momentos diferentes. Cada una de estos módulos tiene una duración aproximada de 3 horas y se estructuran de la siguiente manera:

- Presentación del Módulo.
- Contenidos del Módulo.
- Estructura del Módulo.
- Dinámicas de Apoyo al Módulo.

En la presentación se plantean los objetivos y alcances de cada módulo para el logro de los objetivos del Taller. Los contenidos corresponden a un desarrollo general de los principales temas que aborda la sesión. La estructura del módulo, da cuenta del orden de las actividades con sus respectivos tiempos y materiales necesarios para su ejecución. Finalmente, las dinámicas de apoyo al módulo comprende aquellas actividades que complementan la entrega de los contenidos con ejercicios prácticos.

A continuación se presenta una breve descripción de los objetivos y contenidos de cada una de las sesiones.

##### **- Módulo 1. Vida laboral y autonomía de las mujeres**

Este módulo, corresponde al primer encuentro entre el grupo de mujeres y el monitor. Aquí se genera un punto de partida desde el cual las mujeres participantes puedan realizar un primer acercamiento, personal y grupal, a las motivaciones que tienen del Taller y para incorporarse al mundo del trabajo remunerado, propiciando una mirada positiva y empoderante del trabajo para las mujeres, fomentando y fortaleciendo con ello la identidad de mujeres trabajadoras.

##### **- Módulo 2. Trabajo, género y discriminación laboral.**

El objetivo de este módulo es que las mujeres participantes conozcan y comprendan el concepto de género y cómo opera al interior de las relaciones sociales cotidianas. Además se expone acerca de cómo esta división sexual afecta a las mujeres en cuanto a los roles que son asignados, donde se diferencia entre productivo y reproductivo, lo que repercute en la división de los que se denominan trabajos masculinos y femeninos.

Como consecuencia de esta división de género, se dialoga sobre las situaciones de discriminación que enfrentan las mujeres en el mundo del trabajo. Se plantean como problemáticas las diferencias en el acceso a los niveles de jerarquía, las brechas salariales, el acoso laboral hacia las mujeres, el acoso sexual y la violencia doméstica, como principal mecanismo de subordinación que obstaculiza y tensiona el desarrollo pleno de las mujeres en el mundo laboral.

### **- Modulo 3. Dificultades para Acceder al Mundo Laboral y Concepto de Redes.**

En este modulo se plantea como objetivo, que las mujeres participantes a través de un diagnóstico grupal y participativo, reconozcan y reflexionen sobre las dificultades y necesidades que presentan para trabajar, sean estas de carácter personal, familiar o de su entorno social, pero identificando también sus habilidades, fortalezas y oportunidades con que cuentan para incorporarse al mundo del trabajo. Este ejercicio permitirá contribuir a la creación de una identidad colectiva frente a los problemas, pero también frente a los recursos de los que disponen, permitiéndoles visualizar estrategias y soluciones conjuntas.

Además, en este modulo se aborda la temática de las redes sociales y el papel que estas juegan en la búsqueda de empleo. Las mujeres podrán reconocer las redes sociales con que cada una cuenta y aquellas existentes en el entorno en el cual habitan o se desenvuelven. El objetivo final del modulo es que las participantes reconozcan aquellas redes de apoyo social de aquellas que les permiten el progreso personal, construyendo estrategias colectivas de vinculación y fortalecimiento de las redes para lograr su incorporación al mundo del trabajo o para mejorar su situación laboral actual.

### **- Modulo 4. Herramientas Sociolaborales.**

Este modulo plantea como principal objetivo que las mujeres reconozcan y apliquen habilidades sociales en el ámbito laboral. La temática se plantea desde la necesidad de mejorar las relaciones con los demás, no tan solo en el ámbito familiar, sino también en el trabajo, ya que ello propicia un buen ambiente laboral, a la vez que constituye una estrategia que permitirá acceder a nuevos trabajos. Esta mejora debe partir desde el auto cuidado y extenderse paulatinamente a las otras esferas sociales de la mujer.

En el segmento práctico del modulo se exponen una serie de herramientas que son importantes a la hora de buscar empleo, entre ellas: Currículum vital, recolección de cartas de recomendación y certificados, contacto con redes sociales. Todas estas herramientas son vistas desde la perspectiva de habilitación laboral, donde la Omil comunal juega un rol fundamental.

## **- Modulo 5. Evaluación Psicológica y Entrevista en la búsqueda de Empleo.**

Este modulo esta pensado como una instancia donde las participantes podrán apreciar desde una perspectiva desmitificada el proceso de evaluación psicológica que se requiere previo al ingreso en algunos lugares de trabajo. Para ello podrán participar de una entrevista laboral en profundidad, la cual se hará en vivo, convirtiéndose en una especie de juego de roles dentro del modulo. También podrán aprender técnicas para disminuir la ansiedad que producen este tipo de evaluaciones y finalmente se expondrán una serie de recomendaciones útiles a la hora de buscar empleo, y que tienen que ver con el cuidado personal, vestimenta y lenguaje que deben usarse. En esta sesión resulta importante que las mujeres puedan realizar un autodiagnóstico de sus experiencias pasadas y desde ahí comprender la importancia de algunos detalles. También se hace necesario agregar a la búsqueda de empleo y a la evaluación, la importancia de los estados de ánimo y el estilo de vida propio de la persona y como estos factores inciden en los resultados de las evaluaciones psicológicas.

En consecuencia este modulo se presenta como practico en su mayoría y necesita de una gran cuota de participación por parte de las mujeres.

## **- Modulo 6. Derechos Laborales.**

Los derechos laborales de las mujeres se plantean como uno de los contenidos críticos dentro del Taller, ya que se considera que existe un relativo desconocimiento de ellos y, por lo tanto no existe una real conciencia de las situaciones de vulneración de derechos ni de las formas de protección existentes hoy día en nuestro país.

## **- Modulo 7. Evaluación y Cierre del Proceso.**

La última sesión corresponde a una instancia de cierre del proceso formativo, a través de una recapitulación grupal de los contenidos abordados durante el Taller, que permitan la mirada evaluativa del proceso por parte de las mujeres, identificando los logros y aprendizajes obtenidos.

## **V. Consideraciones Metodológicas.**

\* Para este apartado se han mantenido sin modificaciones los lineamientos propuestos por Sernam en su Guía de Habilitación Laboral.

### **Enfoque metodológico del taller**

Este Taller de habilitación Laboral está diseñado desde un enfoque metodológico que presenta de manera interrelacionada las nociones de Género y Habilitación Laboral, es decir los aspectos relativos a género y trabajo aparecen como elementos que intervienen en todo momento y por lo tanto son transversales al proceso.

Asimismo, el Taller se constituye en un proceso de aprendizaje donde cualquier conocimiento a ser transmitido debe considerar la realidad social y cultural de las sujetas de aprendizaje y debe atender la experiencia, significados e intereses que tienen las mujeres sobre cada una de las temáticas que se abordan como forma de respetar y valorar toda experiencia laboral, además de todo tipo de personalidad. Por otra parte, se trata de incentivar una mayor participación y protagonismo de las mujeres en su propio proceso de aprendizaje, de manera tal que se constituyan en sujetas y no en meras receptoras.

### **Consideraciones Metodológicas para la Ejecución del Taller.**

Para que puedan cumplirse los objetivos del Taller es necesario que se tengan en cuenta una serie de principios metodológicos en relación con:

- Tipo de Sesiones
- Desarrollo de las sesiones
- Vínculo entre Monitor y participante.
- El grupo como metodología

#### **a. Tipo de Sesiones**

Se considera, en primer lugar, que las sesiones deben ser dinámicas. Para ello se sugieren técnicas participativas de educación, es decir se privilegia el abordaje de los contenidos con técnicas que promuevan la colaboración activa de las participantes, generando espacios para los testimonios, y la expresión de opiniones, creando instancias de diálogo y discusión como también de personificación de situaciones.

Si bien es importante la exposición unilateral de contenidos, esta debe ir apoyada de un esquema o cuadro resumen donde se destaquen los principales conceptos o nociones abordadas, dando espacio para las preguntas y aportes de las participantes. Para la internalización de los contenidos por parte de las mujeres, es recomendable la complementariedad e integración de información que las participantes aportan y la que entrega el monitor, así como el desarrollo de temáticas que permitan la vinculación emocional de las participantes, puesto

que el aprendizaje se facilita cuando existe un contacto profundo entre lo que sucede en la instancia educativa y la experiencia personal.

Este último elemento es relevante para el establecimiento de un clima de trabajo que favorezca el aprendizaje, es decir, un clima distendido y de confianza, en el cual se permita cometer errores, emitir opiniones y hacer preguntas sin temor, el cual acoja todas las inquietudes, opiniones, personalidades y culturas.

Asimismo, resulta fundamental que cada grupo de contenidos lleve asociado el desarrollo de actividades prácticas que permitan la aplicación de los conocimientos adquiridos, que involucren experiencias y vivencias nuevas.

### **¿Metodología o técnicas participativas?**

Suele haber confusión entre metodologías y técnicas participativas. Cabe aclarar que, las técnicas corresponden a instrumentos del proceso educativo, el que comprende una forma específica de adquirir conocimientos, así como el crear y recrear el conocimiento, es un proceso que implica una concepción metodológica a través de la cual este proceso se desarrolla

Es decir, lo fundamental no está en el uso de técnicas participativas en sí, sino en la concepción metodológica que guía el proceso educativo.

Frecuentemente se habla de “metodologías participativas” haciendo referencia por a la utilización de “técnicas participativas”, pero con una concepción metodológica tradicional, en la que interesa sobre todo el aprendizaje de conceptos y no el hacer un proceso educativo basado en una permanente recreación y construcción colectiva del conocimiento.

Este marco metodológico plantea, en primer lugar partir siempre de la práctica, o sea de lo que las mujeres participantes saben, viven y sienten; las diferentes situaciones y problemas que enfrentan en su vida, y que en un proceso educativo se plantean como temas a desarrollar.

En segundo lugar, luego del rescate de la experiencia de las participantes, se plantea desarrollar un proceso de “teorización” (entrega de contenidos), no como un salto a “lo teórico”, sino como un proceso sistemático, ordenado, progresivo y al ritmo de las participantes y en un lenguaje comprensible, que permita ir descubriendo los elementos teóricos e ir profundizando de acuerdo al nivel de avance del grupo.

El proceso de entrega de contenidos, así planteado, permite ir ubicando lo cotidiano, lo inmediato, lo individual y parcial, dentro de lo social, lo colectivo, lo histórico, lo estructural. Debe permitir siempre regresar a la práctica para transformarla, mejorarla y resolverla; es decir, regresar con nuevos elementos que permitan que el conocimiento inicial, la situación, el sentir del cual se parte, ahora se pueda explicar y entender, de forma integral.

Por lo tanto, podemos fundamentar y asumir conscientemente compromisos y tareas. Aquí es cuando decimos que la teoría se convierte en guía para una práctica transformadora.

Para el desarrollo del Taller bajo esta perspectiva metodológica, se sugieren algunos elementos fundamentales:

**Propender al círculo:** La dinámica y espíritu del taller se logrará en la medida que exista una relación de horizontalidad entre las participantes y el monitor. El círculo facilita la identidad de grupo al permitir a las participantes mirar a la cara de las otras y fortalece el sentido de co construcción de los conocimientos. Construye imagen de colectividad y equipo.

**Adaptar el espacio de trabajo:** Las técnicas que se sugieren en el Manual requieren de la utilización de un espacio adecuado, en el sentido que permita despejar espacios para el desarrollo de juegos, cambiar sillas de posición, exponer contenidos y colgar o pegar trabajos en paredes. De esta manera, si la sala o lugar de encuentro es de uso permanente, se recomienda mantener expuestos los trabajos desarrollados en la sesiones, durante todo el transcurso del Taller.

## **b. Estructura de los Módulos.**

De acuerdo a la perspectiva metodológica que se persigue, se sugiere además que los módulos se estructuren en torno al siguiente esquema:

- Apertura formal de inicio, breve recapitulación de lo visto en módulos anteriores y su relación con el tema de la modulo.
- Actividad para introducir y motivar el tema de la modulo.
- Recoger los conocimientos y experiencias de las participantes en torno al tema.
- Exposición o presentación de los contenidos o actividades relativas al mismo.
- Actividades prácticas y/o ejercicios para aplicar lo aprendido.
- Evaluación de la sesión por parte de las participantes.
- Cierre (recapitulación, temas pendientes, tareas , despedida)

Con esta estructura se busca facilitar - garantizar un ordenamiento metodológico que facilita el proceso de aprendizaje.

## **c. Vínculo entre Monitores y Sujetos de Aprendizaje.**

La generación de vínculos de confianza entre monitores y participantes es primordial para el desarrollo del Taller, toda vez que propicia la horizontalidad, respeto y favorece la autonomía.

Este aspecto resulta fundamental para las intenciones del taller, dado que está comprobado que el proceso de aprendizaje se ve facilitado en la medida que existe un vínculo significativo entre monitor y sujeto de aprendizaje. En este

sentido, debe propiciarse el establecimiento de un vínculo cercano y confianza entre los distintos monitores y las mujeres participantes.

Sin embargo, este vínculo significativo no debe propiciar la dependencia, sino que debe plantearse desde una horizontalidad que permita el reconocimiento y respeto mutuo donde ambos sujetos desarrollen roles complementarios. El objetivo es promover la proactividad de la sujeta de aprendizaje, es decir que las mujeres sean capaces de manifestar sus opiniones, de proponer ideas y de llevar a cabo acciones por su propia iniciativa. En este sentido, el uso de un lenguaje simple y claro, sin tecnicismos excesivos promueve una mayor empatía y paridad.

#### **d. El Grupo como Metodología.**

Un aspecto fundamental para lograr un exitoso proceso de enseñanza aprendizaje del Taller, dice relación con propiciar un fortalecimiento de la grupalidad entre las mujeres participantes, ya que a través de la profundización del espíritu de cooperación se desarrolla una actitud favorable al trabajo en equipo. De esta manera, el aprendizaje en grupo es una escuela práctica de integración social y autogestión.

Un grupo de aprendizaje, permite la complementación y apoyo, el dinamismo y alimentación mutua y se enriquece el aprendizaje con los saberes y aportes de cada una. Se construye colectivamente un conocimiento que no podría producirse de manera aislada.

Otro efecto de la grupalidad que se logra en el Taller, corresponde a la valoración que las mujeres realizan del espacio conformado en tanto grupo de mujeres que comparten una historia común. Esta situación se entiende mejor al constatar que se construye identidad de mujeres jóvenes y madres, con proyección de salir adelante y mejorar su calidad de vida a través del mundo laboral.

Otro objetivo que busca la grupalidad, se relaciona con la organización del grupo como tal, es decir, la estimulación de la organización grupal facilitará la resolución de situaciones prácticas y conflictos propios de cada grupo humano, tales como el tiempo para la colación o café, el tiempo para recreo, preocupación por personas que se ausentan, asuntos relativos a dineros, organización de cuidado infantil, consecución de espacio, actividades extra-programáticas, cumplimiento de compromisos entre las partes involucradas en el proceso, conflictos entre personas, necesidades de representación del grupo, liderazgos, autoayuda, etc.

## **VI. Indicadores de Evaluación y Registro del Taller.**

La evaluación constituye un proceso sistemático, metódico y neutral que hace posible el conocimiento de los efectos de un programa, relacionándolo con las metas propuestas y los recursos movilizados. Además, se considera esta experiencia como piloto, por lo que la evaluación exhaustiva de los alcances del Taller aporta información clave a la hora de decidir su implementación futura, ampliando la cobertura al resto de las participantes del Programa Trabajadoras Jefas de Hogar.

Los procesos de evaluación son imprescindibles en todo proyecto que desee conocer el funcionamiento y resultados de su accionar en forma clara y transparente. Un proceso de este tipo facilita la contundencia de la experiencia para la retroalimentación y los replanteos o como antecedente válido para otros emprendimientos.

### **Indicadores de Evaluación del Taller**

Se considera que la evaluación del Taller en las mujeres participantes adquiere gran relevancia, dado que son ellas las beneficiarias directas de la intervención. En este sentido, se constituyen en las informantes claves para dar cuenta de los resultados. Es por esto que se considera sondear en el momento mismo en que se da por finalizado el taller si las mujeres han reconocido los aprendizajes y han incorporado las herramientas, además de captar sus opiniones y percepciones del proceso vivenciado.

Para cumplir con dicho objetivo se ha utilizado la base del cuestionario estructurado propuesto por Sernam, el cual se aplica de manera individual y aborda los siguientes ítems:

- i. La identificación de los aprendizajes obtenidos por las mujeres como producto de su participación en el Taller
- ii. La opinión de las beneficiarias respecto del Taller.
- iii. El impacto del Taller en las mujeres participantes, respecto de cómo se proyectan laboralmente.
- iv. Los obstaculizadores y facilitadores presentados durante el proceso, para asistir y mantenerse en los talleres de habilitación laboral.

A su vez se incluye la información aportada por los Monitores, la cual permite verificar otros indicadores del proceso realizado con las mujeres. Estos son:

- i. Los niveles de deserción permitirán evaluar la motivación que se logre transmitir en el transcurso del Taller. También permitirá identificar los factores externos que obstaculizan el desarrollo del taller.
- ii. Asistencia indicará la regularidad de participación de las mujeres, y por tanto, la incorporación y manejo de los contenidos abordados en el Taller.

- iii. La Cobertura dará cuenta del número de mujeres que se vieron beneficiadas por la experiencia de habilitación laboral.

<b>Ámbito</b>	<b>Indicador</b>	<b>Instrumento</b>
<b>En las Mujeres</b>		
Aprendizajes	Conocimientos adquiridos en el taller	Ficha de Evaluación
Obstaculizadores	Dificultades para asistir al taller	Ficha de Evaluación
Opinión del proceso	Valoración de la experiencia de formación grupal	Ficha de Evaluación
Impacto del Taller	Proyección Laboral	Ficha de Evaluación
<b>Del proceso</b>		
Deserción	Nº de mujeres inscritas v/s Nº de mujeres que desertan	Ficha de registro de participantes
Asistencia	Nº de mujeres asistentes v/s inscritas o participantes	Ficha de asistencia
Cobertura	Nº de mujeres participantes	Ficha de asistencia

De forma complementaria y para finalizar esta introducción se adjuntan: la ficha de evaluación, la ficha de registro de asistencia y la ficha de registro de asistencia a módulos.

En los próximos apartados se detallaran cada uno de los módulos, tanto en su estructura, como en contenidos y ejercicios prácticos.

**FICHA DE EVALUACIÓN  
TALLER HABILITACION LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO  
PMJH – MUNICIPALIDAD DE PEÑAFLORES**

**Fecha:** \_\_\_\_\_

Nombre: \_\_\_\_\_

1. ¿Qué cosas Ud. aprendió en el Taller? Mencione las dos más importantes.

\_\_\_\_\_

2. ¿El haber participado en los talleres le trajo algún beneficio a nivel personal?

a) Si                      b) No

3. ¿Cuál diría que fue el principal beneficio a nivel personal? Nombre los dos más importantes.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

4. ¿Ud. considera que obtuvo beneficios a nivel familiar?

a) Si                      b) No

5. ¿Cuál diría que fueron los principales beneficios que obtuvo a nivel familiar? Nombre los dos más importantes.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

6. ¿Ud. considera que obtuvo aprendizajes en el área del trabajo?

a) Si                      b) No

7. ¿Cuál diría que fueron los principales aprendizajes en el área del trabajo? Nombre los dos más importantes

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

8. Ud. diría que después de haber participado en los talleres, ¿se siente mejor preparada para enfrentar el mundo del trabajo?

a) Si                      b) No

9. Durante los talleres, ¿se puso en contacto con alguna institución o servicio de su localidad?

a) Si                      b) No

10. ¿Con cuáles?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

11. Ud. diría que los talleres le sirvieron para aumentar sus posibilidades para ingresar o permanecer en el mundo del trabajo?

a) Mucho  
b) Más o menos  
b) Poco  
c) No le sirvieron



**LISTA DE ASISTENCIA DE PARTICIPANTES  
TALLER DE HABILITACIÓN LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO  
PMJH – MUNICIPALIDAD DE PEÑAFLOR**

Lugar Reunión:: \_\_\_\_\_ .

Hora: \_\_\_\_\_.

Modulo: \_\_\_\_\_

Fecha \_\_\_\_\_

	Nombre Completo	Locomoción	Firma
<b>1</b>			
<b>2</b>			
<b>3</b>			
<b>4</b>			
<b>5</b>			
<b>6</b>			
<b>7</b>			
<b>8</b>			
<b>9</b>			
<b>10</b>			
<b>11</b>			
<b>12</b>			
<b>13</b>			
<b>14</b>			
<b>15</b>			
<b>16</b>			
<b>17</b>			
<b>18</b>			
<b>19</b>			
<b>20</b>			

Responsable Modulo:

**REGISTRO DE ASISTENCIA MODULOS  
TALLER HABILITACION LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO  
PMJH – MUNICIPALIDAD DE PEÑAFLOR**

	NOMBRE COMPLETO	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								
14								
15								
16								
17								
18								
19								
20								
	<b>TOTAL ASISTENTES</b>							
	<b>% DE ASISTENCIA (N° asistentes / N° Participantes *100)</b>							

# MODULO 1

## VIDA LABORAL Y AUTONOMIA DE LA MUJER

### 1. Presentación del Modulo.

Con este modulo se da inicio al Taller de Habilitación Laboral, por lo que resulta importante comunicar la mayor cantidad de información respecto a los objetivos del taller y cuales serán las temáticas abordadas en cada uno de los modulo siguientes. Además se trata de conocer las expectativas que tiene cada una de estas mujeres al iniciar el Taller y como estas se ajustan a los objetivos generales de la experiencia. Para conseguir este ajuste se hace necesario definir cual es el rol del monitor y de las participantes, así como también se definen cuales son las responsabilidades que corresponden a cada uno.

El principal objetivo de este modulo es el de pesquisar las expectativas y el nivel de motivación inicial de las mujeres. A partir de este análisis se intensifica el trabajo en el vinculo que establecen las mujeres con las demás integrantes del grupo y con el monitor, solo así se consigue dirigir la motivación hacia un trabajo mancomunado de grupo y una identidad común. En cuanto a los contenidos, en este modulo se alienta a las mujeres respecto de los beneficios de desarrollar una actividad laboral remunerada, para su crecimiento personal y el logro de una mayor autonomía e independencia.

Contenidos:

- Objetivos y sentidos del taller
- Trabajo y empoderamiento de las mujeres
- Identidad de mujer trabajadora

### 2. Contenidos del Modulo.

#### a. Objetivos del Taller

- Lograr el auto reconocimiento y la valorización de las participantes, para el desarrollo de un trabajo remunerado.
- Potenciar y fortalecer las capacidades de las mujeres para que puedan emprender acciones de búsqueda de empleo.
- Que las participantes pongan en práctica los conocimientos y herramientas adquiridas, de manera de aumentar sus posibilidades laborales.
- Que las mujeres sean capaces de identificar sus habilidades personales y aquellos factores que dificultan su acceso o permanencia en el mercado laboral, y por otro lado, para plantearse formas o estrategias de superación de dichas barreras obstáculos amenazas y de potenciar los aspectos positivos, fortalezas y oportunidades (incorporándose a capacitaciones en oficios, entablando y desarrollando redes de apoyo, entre otras).

## **b. Empoderamiento de las Mujeres**

El empoderamiento se entiende como un proceso de adquisición de poder. En un sentido amplio, empoderamiento es la expansión de la libertad de escoger y de actuar; significa aumentar la autoridad y el poder del individuo sobre los recursos y las decisiones que afectan su vida (Banco Mundial, 2003). Dentro de los recursos se encuentran aquellos de tipo económico, pero también los recursos sociales y humanos.

Adquirir poder significa hacerse de habilidades, capacidades y destrezas, las que no implican solamente el conocimiento de un oficio sino también aluden a experiencias exitosas en gestión de recursos, conocimiento de derechos y obligaciones, información sobre oportunidades, sobre el dónde, cuándo, cómo y con quién. Por eso la adquisición de poder se da a través de la experiencia, no solamente a través de la capacitación. En ese sentido, la capacitación se plantea como un espacio en donde es propicio la creación de ambientes para el empoderamiento.

El Banco Mundial se plantea como hipótesis, la relación entre el empoderamiento de las personas y la salida de la pobreza. Esto es: una persona empoderada puede aprovechar en mejor medida las oportunidades que existan para superar la situación de pobreza en la que se encuentra. Es decir, aunque estas oportunidades se den, en la medida que exista un bajo nivel de empoderamiento será más difícil para los individuos aprovechar oportunidades y/o desarrollar estrategias que les permitan salir de tal situación.

En el marco de este Taller, podemos afirmar que aunque las oportunidades laborales y de vinculación a redes estratégicas existan en el territorio, en la medida que las mujeres tengan un bajo nivel de empoderamiento será difícil que ellas las aprovechen para mejorar su situación laboral o de formación.

Concebir el desarrollo desde el enfoque del empoderamiento implica centrarse en crear las condiciones para que las mujeres puedan aumentar su autoridad y poder sobre los recursos y las decisiones que afectan su vida.

Se pueden delimitar cinco dimensiones centrales que forman parte constitutiva del empoderamiento, éstas aluden a factores individuales y colectivos presentes en el proceso. Estas 5 dimensiones son:

- **Capital Económico y Social:** El capital económico alude a las posibilidades y capacidades que un individuo tienen sobre los recursos económicos y financieros; el acceso a recursos y capacidad de control y manejo son centrales. El capital social, tiene relación con la pertenencia asociativa formal y el acceso a redes sociales, ello en el sentido de que las personas tienen acceso a distintos recursos a través de las redes sociales, y la pertenencia a grupos y asociaciones incide en la potenciación de procesos de empoderamiento.

- **Las Relaciones Familiares:** Constituyen un ámbito importante, en tanto conforman uno de los aspectos relacionales más inmediatos y cotidianos. Los vínculos al interior de la familia y la organización de la unidad doméstica pueden suponer desigualdades e inequidades en desmedro de alguno de sus miembros (especialmente mujeres y niñ@s) a la hora de acceder a recursos, tomar decisiones y ejercer la autonomía e individuación. Esta es una dimensión relevante de analizar y llevar a cabo un proceso de empoderamiento a partir de la capacidad de decisión ejercida por los individuos, así como la igualdad en el ejercicio de los roles familiares.

- **La Individuación o Relaciones Individuales:** Suponen la capacidad del individuo de decidir por sí mismo, más allá del entorno social y de los referentes de relaciones personales, para dar cabida a la afirmación y conformación de la personalidad. En este sentido, el empoderamiento supone potenciar la autonomía personal y la auto confianza a través de la individuación.

### **c. Identidad de Mujer Trabajadora.**

Existen muchos estudios respecto de cómo se ha ido transformando la identidad tradicional de las mujeres, debido a su incorporación progresiva al mundo del trabajo. Es así que se constata que aquellas mujeres que trabajan remuneradamente sufren un cambio importante en la imagen que proyectan a sus cercanos, lo que está dado fundamentalmente por el hecho de recibir un sueldo propio, y con esto ganar en autonomía y desarrollo personal.

Por ejemplo, las estadísticas muestran diferentes razones por las cuales las mujeres se incorporan al mundo laboral, pero las más importantes dicen relación con la necesidad económica y de realización profesional. La primera, muchas veces es para complementar el sueldo del marido y en ocasiones para asumir la responsabilidad total del hogar. Este último corresponde a un fenómeno cada vez más creciente en nuestras sociedades latinoamericanas y también en la chilena, donde las mujeres constituyen el principal sostén económico para el grupo familiar y por lo tanto el bienestar de la familia depende del acceso de las mujeres a un trabajo remunerado.

Si bien la tradición dice que las mujeres deben estar abocadas fundamentalmente al cuidado del hogar (labores domésticas, crianza y cuidado de hijos e hijas) y los varones a cargo de proveer los recursos necesarios para cubrir las necesidades básicas (techo, alimentación y vestuario), de salud y educación; esta realidad ha cambiado y los grupos familiares se han diversificado en familias monoparentales, con jefas de hogar y también en familias donde la precariedad de los recursos requiere que ambos padres desarrollen actividades remuneradas para cubrir sus necesidades.

Sin embargo, además de la necesidad económica existen otros tipos de motivaciones entre las mujeres. A este respecto, se plantean las siguientes motivaciones de las mujeres para desarrollar un trabajo remunerado:

- El definir un proyecto de vida en donde se establezcan las prioridades personales y familiares, es una tarea indispensable para enfrentar el desafío que presenta la cultura actual a las mujeres.
- El descubrir y reconocer los aportes propios a la sociedad que no es, precisamente, la competencia con los aportes masculinos.
- Es necesario cierta disciplina personal para lograr compatibilizar los mundos en que le toca participar. Con un adecuado manejo del tiempo, con organización y eficiencia hay que enfrentar este desafío.
- Invitando al hombre a compartir su mundo femenino, seducirlo en este atractivo mundo y convencerlo de la necesidad de que ambos sean parte del mundo interior del hogar y del exterior.

“Las mujeres humanizan y matizan con su sensibilidad la tendencia competitiva de los hombres, y éstos reafirman a sus compañeras en su trabajo animándolas a tomar decisiones, a confiar en sí mismas y a trabajar inteligentemente y con flexibilidad.”

Eh este sentido, se da cuenta de la existencia de una serie de mitos negativos respecto de por qué las mujeres desean comenzar a trabajar:

- Desean competir con los hombres
- Son malas madres
- Trabajan sólo por el dinero
- Quieren conocer a otros hombres

Para contrarrestar estas afirmaciones es preciso entender que es tan digno trabajar fuera de casa como dentro de casa y que la incorporación de la mujer al mundo laboral supone un enriquecimiento a las relaciones matrimoniales, en la medida que existe una mayor compenetración y comprensión entre los esposos y de la madre con los hijos en su educación que es más actual y activa. Es así que la incorporación de la mujer al trabajo puede suponer también un derecho y una opción familiar.

La realidad demuestra que una vez que las mujeres han ingresado al mercado laboral tienden a permanecer en él, incluso en aquellos tramos de edad que corresponden al nacimiento y crianza de los hijos. Así, las trayectorias laborales de las mujeres abarcan muchos años de su vida y sólo una minoría de ellas desarrolla itinerarios profesionales interrumpidos a la edad de la maternidad.

Considerando los cambios desarrollados en el ejercicio de los roles tradicionales para mujeres y hombres, la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo supone un enriquecimiento en la productividad debido a las características femeninas que significan un plus para el ámbito laboral.

Por otra parte, la socialización que han recibido en tanto mujeres y las experiencias concretas de vida ha favorecido el desarrollo de algunas habilidades que resultan ser importantes en el escenario de reestructuración productiva actual. Las mujeres han sido socializadas en una actitud de escucha de las demandas y necesidades de los otros y de anticipación de las posibles formas de solución a las mismas. Asimismo, atender obligaciones familiares y laborales simultáneamente las ha entrenado para atender tareas de orden variado y cambiar rápidamente de una actividad a otra.”

#### **d. Valor del Trabajo.**

“El trabajo es el medio por el cual el hombre y la mujer aplican su libertad, su inteligencia y sus capacidades físicas para cultivar y transformar los bienes naturales, materiales y no materiales, adaptándolos a sus propias necesidades, las de su familia y las de la sociedad.”

El trabajo concebido como un valor, posibilita que los seres humanos alcancen sus objetivos, tanto aquellos que implican la satisfacción de las necesidades biológicas, de seguridad, sociales y de estima, como los de realización personal. Para el logro de estos fines, es que las personas desarrollan actividades y construyen así su propia identidad laboral, y referirse a ella, implica hablar de quién es, qué hace y qué sentimientos se imprime en lo que se realiza cotidianamente.

En el mundo moderno el trabajo es un eje principal de la construcción de la identidad, la autoestima y la valoración social de mujeres y varones. Se distinguen distintos tipos de trabajos, los que se cumplen en el hogar que procuran el desarrollo armónico y feliz de los seres con quienes se convive; los trabajos denominados empleos -cuando un individuo presta servicios a personas u organizaciones a cambio de una compensación-; trabajos comunitarios que prodigan al semejante alivio material y/o moral a sus aflicciones; trabajos intelectuales que iluminan las mentes y promueven el avance del conocimiento científico y tecnológico, entre otros tantos.

El ambiente laboral se ha visto enriquecido con la presencia femenina y su estilo de trabajo, que proviene de su misma identidad; la valoración de la mujer ha crecido porque se ha redescubierto la dignidad humana de la que es portadora al igual que el hombre; esto ha resultado en que cada vez aumenta el número de hombres que han comenzado a involucrarse más en la vida de familia, en la educación de los hijos y las tareas domésticas, y están redescubriendo que la paternidad va más allá de aportar una utilidad económica. Ellos también están creciendo como personas tanto en el trabajo como en la familia, aprendiendo de la mujer a desarrollar su mundo afectivo, a practicar el diálogo, la escucha, la flexibilidad y la atención prioritaria a la persona.

Hoy más que nunca se impone una reflexión profunda acerca del valor del trabajo y sus implicancias para los seres humanos. Es por ello que quienes conducen los destinos de un país deben comprometerse con el cambio que esta realidad impone y asumir decisiones respaldadas en los valores

esenciales para la vida, como lo es el trabajo, y todos aquellos otros que permiten dignificarlo y darle trascendencia; ellos apelan a la conducta solidaria, a la justicia, la libertad, la igualdad de oportunidades para todos los seres, sin barreras, ni prejuicios.

Una sociedad sólo se podrá cimentar sólidamente si se construye desde el trabajo concebido con respeto, dignidad y equidad.

### 3. Estructura del Modulo.

Actividad	Tiempo	Materiales
Saludo y dinámica de presentación Exposición de Objetivos	20 minutos	Cartilla con objetivos.
Collage Auto imagen	60 minutos	Papelógrafos, tijeras, pegamento, revistas.
Pausa y café	15 minutos	Galletas, té, café o jugo.
Exposición Contenidos	45 minutos	Material Impreso.
Cierre	10 minutos	

### 4. Dinámicas de Apoyo al Modulo.

#### - Dinámica de Presentación: “Me Pica Aquí”.

El objetivo de esta dinámica es conocer los nombres de cada una de las participantes. El tono lúdico permite memorizar de forma indirecta el nombre de las compañeras, esto resulta beneficioso para generar un clima de confianza en el taller.

Se requiere que las participantes estén sentadas en un círculo. Se elige a una mujer al azar o bien puede comenzar el monitor. Se comienza diciendo: Mi nombre es “Ana” y me pica aquí (ej. señalando la rodilla), la segunda persona deberá repetir el nombre de quien acaba de hablar y el lugar donde le pica, además deberá decir su nombre y señalar donde le pica. Este ejercicio continua de la misma manera hasta completar el círculo.

#### - Trabajo de Reflexión Grupal: “Quien Soy y quien quiero ser”. (Collage Auto imagen).

Esta actividad tiene como objetivo reconocer los puntos en común que tiene las participantes en cuanto a su historia personal y laboral. Para ello deberán confeccionar un collage donde expondrán sobre tres momentos de sus vidas; Pasado, Presente y Futuro. De esta manera se comparte de manera vivencial la experiencia de vida de cada una y es posible identificar expectativas y proyecciones comunes.

El monitor debe suministrar a cada participantes un pliego de papel que servirá de fondo a las mujeres. Se facilitan revistas, tijeras y pegamento para que la mujer pueda confeccionar su collage. Posteriormente se exponen los collage, respondiendo además las consultas que puedan tener las demás participantes.

## **MODULO 2**

### **TRABAJO, GENERO Y DISCRIMINACIÓN LABORAL**

#### **1. Presentación del Modulo.**

El objetivo de este modulo consiste en primer lugar en presentar a las mujeres el concepto de trabajo decente propuesto por la OIT y sus implicancias en la mejora de la calidad de vida del trabajador, cuando es posible acceder a un trabajo que cumpla con esas características. En segundo lugar, se busca que las mujeres conozcan y comprendan el concepto de genero y como este opera en nuestras relaciones cotidianas. Se intentara problematizar en torno a la noción de división sexual del trabajo. Por ultimo, se facilitara un espacio de debate y dialogo en torno a las principales situaciones de discriminación de genero en el mundo del trabajo, a saber, las diferencias en el acceso a los niveles de jerarquía, las brechas salariales, el acoso laboral hacia las mujeres, el acoso sexual y la violencia doméstica, como principal mecanismo de subordinación que obstaculiza y tensiona el desarrollo pleno de las mujeres en el mundo laboral.

Contenidos:

- Noción del trabajo decente.
- Concepto de género y sistema de género.
- Concepto de Discriminación.
- División Sexual del Trabajo.
- Segregación ocupacional.
- Discriminación salarial.
- Acoso sexual.
- Violencia intra familiar.

#### **2. Contenidos del Modulo.**

##### **a. Noción de Trabajo Decente**

El creciente proceso de globalización de las economías ha producido importantes transformaciones tanto en los mercados de trabajo como en las relaciones y condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras. Es así que se reconocen un conjunto de temas recurrentes en los diversos diagnósticos que se han realizado, los que dan origen a las siguientes tendencias:

- a) Cambios en el empleo: Con una tendencia creciente a altas tasas de desempleo y precarización del mismo.
- b) Flexibilización Mercado Laboral: Con una tendencia creciente a la inestabilidad del empleo y a altas tasas de rotación.

c) Cambios Normativa Laboral: Con una tendencia creciente a la desprotección de la parte laboral.

d) Reestructuración Sistemas Seguridad Social: (fondos de retiro, seguro de desempleo, prestaciones de salud), con una tendencia creciente a segmentar la oferta y la cobertura y a aumentar los niveles de exclusión.

e) Debilitamiento del Sindicalismo: Con una tendencia creciente hacia la pérdida de derechos adquiridos y/o una disminución de las exigencias reivindicativas.

f) Debilitamiento del Rol del Estado: Con una tendencia creciente a dejar que sea el mercado el que regule el empleo, los salarios y las prestaciones sociales.

g) Fortalecimiento Autonomía Empresarial: Para la toma de decisiones económicas, y también para definir unilateralmente las condiciones de trabajo y de salarios y los márgenes de rentabilidad que quieren alcanzar para sus negocios.

Frente a esta realidad, la situación de los trabajadores y trabajadoras ha sufrido un deterioro permanente, quedando expuestos a una lógica de mercado que no considera el factor humano como trascendental para su ampliación y desarrollo. En este contexto de cambios, es que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) plantea una mega política que pueda dar respuesta a estos desafíos que ha implicado la globalización sobre el empleo y la seguridad de los y las trabajadoras.

La noción de “Trabajo decente” se define como un “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social” (OIT, 1999a).
--

Además el “Trabajo decente” debe orientarse hacia los cuatro objetivos estratégicos de la OIT que son:

- a) la promoción de los derechos laborales;
- b) la promoción del empleo;
- c) la protección social contra las situaciones de vulnerabilidad, y
- d) el fomento del diálogo social.

Es decir, un “trabajo decente” corresponde a un trabajo productivo con una remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad para que los individuos manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de decisiones que afectan sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres.

## **b. Concepto de Género.**

Existen diferencias evidentes entre hombres y mujeres, las principales son biológicas y sociales.

El sexo se refiere a las diferencias biológicas que son universales e invariables y nos distinguen como machos y hembras.

El género se refiere se refiere a diferencias sociales que son aprendidas culturalmente, y que son variables en el tiempo. Estas se manifiestan de distintas formas, en diferentes culturas o al interior e una misma cultura, en consecuencia el género distingue lo femenino de lo masculino.

La categoría género surge del cuestionamiento referente a ¿en qué medida las diferencias entre los sexos son inherentes o aprendidas? Cuestionamiento que continúa al momento de ser necesario averiguar ¿cuál es la relación existente entre la diferencia biológica y la diferencia sociocultural? Al respecto, hay que analizar la forma en que se articula lo biológico con lo social, sin hacer desaparecer la diferenciación biológica existente, aunque la diferencia mayor y fundamental esté en razón del género.

La incorporación de esta categoría viene a ampliar el análisis de las relaciones sociales estableciendo que las diferencias significativas que existen entre los sexos se deberían más bien a las diferencias de género. Esto se relaciona directamente con la construcción que se realiza por parte de cada cultura en torno a esa diferencia biológica, por lo tanto cada cultura tendría su forma de manifestar aquella diferencia.

En este caso no sería lo mismo entonces el sexo biológico que las características que le son asignadas y adquiridas, si pensamos que en cada cultura cambia lo considerado femenino y masculino, ya que corresponde a una construcción social que interpreta lo biológico.

En este sentido, es preciso situar a la mujer en un contexto social, cultural e histórico para dar cuenta de su especificidad, es decir, de la construcción social que se ha hecho respecto del sexo mujer en cada contexto particular. Se trata de reparar en las diferencias existentes entre mujeres, diferencia que no corresponde sólo al ámbito cultural sino que también incluye los criterios de clase, raza e historia.

### Sistema de género

“Los sistemas de género-sexo son los conjuntos de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual anátomo-fisiológica y que dan sentido a la satisfacción de los impulsos sexuales, a la reproducción de la especie humana y en general al relacionamiento entre las personas”.

Se denomina sistema en tanto rigen toda la amplia gama de intercambios sociales entre las personas, enmarcando con determinados significados las relaciones sociales entre hombres y mujeres. Por tanto, el género no debe concebirse como una noción rígida, sino que se desarrolla de manera dinámica, produciéndose y reproduciéndose de manera permanente.

Desde esta perspectiva, el género no sólo es definido como una realidad estática y estable sino que también es considerado como un "proceso", que crea y que a su vez es creado en el contexto psicosocial.

### Roles de género

Los roles de género son el resultado de comportamientos adquiridos en una sociedad y/o cultura que define cuáles son las actividades, tareas y responsabilidades femeninas y masculinas.

En el caso de las mujeres, la vida moderna nos ha llevado a desempeñar un triple rol:

- Reproductivo: Actividades necesarias para el mantenimiento y reproducción de la especie humana. (Reproducción biológica, de la fuerza de trabajo y social)
- Productivo: Indica aquellos tipos de trabajo que tienen valor de cambio
- Gestión Comunal: Participación en la organización local urbano o rural, para el abastecimiento de servicios y productos de consumo colectivo.

### **c. División Sexual del Trabajo.**

La División sexual del trabajo, hace referencia a la valoración distintiva que se realiza del trabajo masculino y femenino, asociando el ámbito productivo a lo masculino y lo reproductivo a lo femenino.

- Productivo = Valor de Cambio = Proveedor
- Reproductivo = Sin valor de cambio = Biológica y Social = Madre, esposa, dueña de casa.

Asimismo, se definen espacios diferenciados para uno y otro:

Masculino = Público = Valorado, Visible, Reconocimiento, Razón y Poder

Femenino = Privado = No valorado, No visible, No reconocido, Afecto

Tradicionalmente la incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo ha sido variable. Esto porque en este proceso intervienen factores económicos, políticos, sociales, además de cambios demográficos y culturales. Las variaciones en las tasas de nupcialidad, mortalidad y en la estructura de las familias así como las modificaciones en las concepciones sociales sobre el rol de la mujer y el significado de la maternidad, inciden significativamente en la mayor o menor disposición de las mujeres a ingresar en el mercado de trabajo.

Distintos estudios han mostrado los efectos del nivel de escolaridad y del ingreso al mundo laboral en la subjetividad de las mujeres al permitirles afirmar su individualidad, estimular su deseo de controlar las condiciones de vida y de anticipar un proyecto de desarrollo personal diferenciado del resto de los miembros de su familia. Asimismo, el aumento de la esperanza de vida, la disminución de la tasa de fecundidad, de la mortalidad materna e infantil y sobre todo las posibilidades de control de la natalidad significaron cambios importantes en la vida y expectativas de las mujeres.

Los cambios descritos interpelan las concepciones vigentes acerca de lo femenino y masculino, flexibilizan los comportamientos asignados a hombres y mujeres y la división sexual del trabajo que sitúa a las mujeres en el mundo familiar y a los hombres en el mundo productivo y adquiere nuevos contenidos compatibles con el ingreso de las mujeres al mundo laboral. Algunas encuestas realizadas en distintos países ponen de manifiesto que la maternidad ya no es la base exclusiva de valoración social de las mujeres y se espera de ellas la realización de otras actividades sociales y públicas, entre otros el trabajo remunerado.

Las representaciones de género juegan un papel importante, como se ha ilustrado, en el momento de definir las calificaciones y están presentes en el diseño de las distintas políticas asumidas por las empresas y por el Estado, entre otras las políticas de contratación, capacitación y promoción del personal.

#### **d. Las Discriminaciones de Género en el Mundo Laboral.**

La afluencia de las mujeres al mercado de trabajo no ha transformado suficientemente las representaciones sociales sobre el género para que den cuenta de la diversidad de experiencias de las mujeres y de sus aportes en el mercado laboral y en los espacios públicos. En ellos, persiste la tendencia a invisibilizarlas y estereotiparlas o a reproducir con otros contenidos la dicotomía que separa lo femenino de lo masculino.

La socialización continúa inhibiendo en las niñas el desarrollo de expectativas y de logro similares a los niños. Pese a sus mejores o similares rendimientos escolares, las mujeres siguen orientadas a un menor abanico de posibilidades educacionales y vocacionales. Así, aun cuando la brecha en la escolaridad de hombres y mujeres haya disminuido significativamente, la formación escolar a la que son orientadas las mujeres y su formación profesional posterior no las prepara para entrar exitosamente en los estratos más altos del mercado tecnológico.

La responsabilidad doméstica y de cuidado de los hijos y de los otros cercanos, en ausencia de una redistribución significativa de tareas, derechos y obligaciones dentro del hogar así como de políticas eficientes de cuidado infantil, interfieren permanentemente el desarrollo laboral de las mujeres. En este sentido, si bien la división sexual del trabajo se ha flexibilizado haciendo más fluido los límites entre actividades femeninas y masculinas, no ha sufrido las modificaciones necesarias para otorgar iguales oportunidades a los distintos integrantes de las familias.

En el mundo laboral, la participación creciente de las mujeres no ha debilitado la segmentación sexual. Se siguen distinguiendo las calificaciones femeninas de las masculinas, los oficios masculinos se diferencian de los femeninos, hay ramas de actividad reservadas prioritariamente a uno u otro sexo, y sectores hegemónicamente masculinos. Los empleos femeninos están más concentrados en las partes inferiores de la jerarquía ocupacional. Numerosos estudios arriban a resultados similares: la concentración de las mujeres en algunos sectores de la economía frente a la diversificación de los hombres a lo largo de los sectores y grupos ocupacionales. La segmentación descrita disminuye las oportunidades de acceso de la mayoría de las mujeres a los sectores y empleos de más alta productividad y se constituye por ello, en una fuente permanente de inequidad social y genérica.

Aunque las actividades laborales que realizan las mujeres se diversifiquen, existe la tendencia a catalogarlas rápidamente como femeninas lo que significa en forma frecuente que sean consideradas menos calificadas y de menor prestigio que las actividades desempeñadas por los varones.

#### **e. La Segregación Ocupacional.**

El término “segregación ocupacional” busca dar cuenta del relativo confinamiento que sufren segmentos de trabajadoras a cierto tipo de puestos de trabajo, por lo general los de menor calificación, y de las restricciones con las que se enfrentan para acceder a otros empleos por razones ajenas a sus capacidades o al trabajo en sí mismo.

Como dato general de nuestro país, el 85,9% de los empleos a los que acceden las mujeres corresponde a las actividades menos valoradas, en particular aquellas que presentan las tasas más bajas de productividad y que reportan los más bajos salarios. Por ejemplo, el empleo manufacturero femenino se ha venido reduciendo: entre 1997 y el año 2000, decreció en un 7,4%; por lo demás, la participación femenina en la industria está mayormente concentrada en la confección, que constituye la rama con las condiciones de trabajo más desfavorables.

La segregación ocupacional tiene lugar desde el momento en que la mujer se incorpora al trabajo, pues desde el ingreso a la empresa se conforma un mercado primario, con los trabajadores con posibilidades de carrera y uno secundario constituido por los que “perciben bajos salarios, están sujetos a peores condiciones de trabajo y poseen menos beneficios sociales.

Es así que la mano de obra femenina tiene un acceso limitado a ciertos sectores y a ciertos puestos. En el caso de la industria, aparte de los procesos donde la mano de obra femenina tiene una presencia significativa (confección, cosméticos, medicamentos), en los restantes suele estar concentrada en las labores menos calificadas, principalmente al final de la cadena de producción (envasadora, empacadora, etiquetadora), lo que permite distinguir claramente los puestos de trabajo femenino de los masculinos. En el sector servicios, la participación de la mujer es muy alta en las actividades tecno-administrativas

pero muy baja en las de carácter técnico- operativo (control, mantenimiento, reparación).

Otra restricción con la cual se encuentran las mujeres y que expresa también una discriminación respecto a los criterios de selección, es la situación familiar. Si bien en el estudio sobre me el 64% de las empresas dijo no adjudicarle importancia a este aspecto, el 36% tiene como política escoger mujeres con determinada condición familiar: la mayor parte prefiere mujeres solteras sin hijos (el sector financiero y el de comercio fueron donde más importancia se le dio a esta condición), por considerar que las madres se ausentan y retardan en demasía por la necesidad de atenderlos; en cambio, en las ramas de la industria donde mayormente se contratan mujeres, las compañías las prefieren casadas y con hijos porque juzgan que ello las hace más estables y responsables.

Una vez al interior de la empresa, el segundo momento que refuerza la segregación ocupacional es cuando se establecen los criterios para la formación del personal. Dentro de la poca o mediana capacitación impartida dentro de las empresas, la selección de los candidatos para los cursos (inclusive cuando hay intervención del sindicato), los horarios dentro de los que éstos son dictados y los temas seleccionados, favorecen en principio al personal masculino, fenómeno estudiado como inherente a la división sexual del trabajo. "La posición a priori desventajosa de la mujer en el mercado de trabajo, limita su acceso a las oportunidades de entrenamiento y por ende de elevar su calificación". En la medida en que el entrenamiento prioriza al personal masculino, se refuerzan los prejuicios y los problemas reales en torno a las capacidades técnicas de las mujeres, y se consolida un círculo vicioso sin solución aparente.

La escasa capacitación de las mujeres es un importante factor para obstaculizar su movilidad horizontal y vertical, por lo que la promoción viene a representar el tercer momento en que se refuerza la segregación ocupacional. La tendencia a mantener al personal femenino en los puestos más bajos de la escala jerárquica, mediante el establecimiento de mayores trabas que al personal masculino para su ascenso profesional, independientemente de su nivel y calificación, es llamada por algunos autores como *segregación vertical*, para distinguirla de la tratada anteriormente, que sería la segregación horizontal.

## **f. La Discriminación Salarial.**

La discriminación salarial es otro de los aspectos más destacados por los estudios de género, estando demostrado que existe una importante distancia entre los sueldos de la mano de obra masculina y femenina.

Al igual que la segregación ocupacional, la discriminación salarial permanece como un fenómeno encubierto, que no se quiere reconocer inclusive por las propias trabajadoras. Como ha sido señalado por Lais Abramo, uno de los problemas a este respecto es que no existen mecanismos eficientes que permitan comparar los trabajos de igual valor, más aún cuando los requisitos exigidos parten de ideas preconcebidas. Es decir, en la remuneración inferior en los puestos de trabajo tradicionalmente ocupados por las mujeres y con ello, en la distinción entre trabajo calificado y no calificado, está implícita una valoración social de los saberes que se consideran innatos a la mujer: por una parte, aquellos que responden a un aprendizaje no formal, adquirido dentro de la dimensión doméstica, por efecto de las responsabilidades que debe asumir desde temprana edad y, por la otra, aquellos atributos más comúnmente propios al comportamiento femenino como son la minuciosidad, la habilidad manual, la disciplina, la capacidad de atención al público, que suelen ser los principales atributos adjudicados a las mujeres.

Como bien lo han destacado los estudios sobre el tema, no son solamente los responsables de la gestión del trabajo quienes no le atribuyen a los rasgos mencionados una cualidad que se traduce en valor agregado, sino que las mismas mujeres las asumen como banales en tanto no son acreditadas, sino adquiridas por la fuerza de las circunstancias en el hogar; expresión ésta de la difusa frontera entre la esfera privada y la esfera pública en el campo de lo femenino. “El trabajo que realiza la mujer madre para generar ingresos está, en muchos casos, tan ligado a su quehacer doméstico que no es considerado, por ellas mismas, como un ‘verdadero trabajo’ y por lo tanto tampoco es declarado como tal”.

La discriminación salarial dentro del análisis de la división sexual del trabajo nos revela, por tanto, una valoración de las tareas y ocupaciones que no responde a criterios de carácter técnico, sino a una lógica del poder donde los atributos masculinos están por encima de los atributos femeninos.

## **g. El Acoso Laboral.**

Se trata de una relación laboral caracterizada por el abuso de poder ejercido de manera repetida y sistemática en el tiempo por alguien que abusa de la autoridad, jerarquía o posición de poder relativa, que se manifiesta por conductas abusivas tales como gestos, palabras, comportamientos y actitudes, y que daña o atenta contra los derechos fundamentales del agredido establecidos en la Constitución, creando condiciones laborales degradantes y poniendo en riesgo su desempeño laboral.

Al definir la situación como una relación se enfatiza que es el abuso de poder aquello que define la relación, siendo la violencia el modo que organiza la relación entre los sujetos vinculados en una relación laboral. Quienes participan en esta relación ponen en juego, en el vínculo, sus lugares disimétricos en distintos ámbitos de poder. En este sentido, se distingue de actos esporádicos o episódicos. La relación de violencia se caracteriza por el modo habitual de interacción, de carácter crónico, permanente o periódico.

Las conductas abusivas están en un contexto relacional y se evidencian por:

- Atentar contra las condiciones de trabajo
- Aislamiento social o actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador
- Actividades de acoso dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral.
- Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.

Más específicamente, se refiere a las siguientes conductas:

- Constante bloqueo de iniciativas de interacción generando aislamiento en la trabajadora.
- Cambios de oficina o lugar de trabajo para separarlo de su grupo cercano.
- Prohibir hablar con compañer@s.
- Obligar a realizar tareas denigrantes.
- Juzgar de manera ofensiva su desempeño.
- Asignar tareas sin sentido con el fin de humillar.
- Encargar trabajos imposibles de cumplir u obstaculizar la tarea para que no pueda ser llevada a cabo.
- Promover el complot sobre el/la subordinado/a.
- Amenazar con despidos sin fundamento real

Lamentablemente en nuestro país, el Código del Trabajo no tiene ninguna norma que regule el acoso laboral, sin embargo se cuenta con la posibilidad de recurrir a los tratados internacionales que tiene Chile, entre ellos la Convención Americana sobre Derechos Humanos, más conocida como el Pacto de San José de Costa Rica, ratificado por nuestro país en el año 1991.

Especialmente son las mujeres las más afectadas por la violencia laboral y/o acoso laboral, debido a que en su mayoría ocupan puestos no jerárquicos o de menor calificación y aún en puestos jerárquicos no tienen poder de decisión. Y en tanto abuso de poder, todo acto de violencia es ejercido por el que lo detenta contra el que no lo tiene. En este sentido, existe una discriminación negativa basada en el sexo, consolidada en pautas culturales de sumisión y que en el devenir histórico ha producido la "naturalización" de la violencia de género. Es así que estas pautas también se reproducen en el ámbito laboral.

## **h. El Acoso Sexual.**

El acoso sexual corresponde a otro fenómeno de violencia laboral que tiene a su base la discriminación hacia las mujeres. Si embargo asume ribetes más complejos en tanto está presente el elemento sexual que dificulta la visibilidad del problema, ya que deben afrontarse una serie de obstáculos culturales, como por ejemplo el fuerte arraigo de la división entre lo público y lo privado en nuestro país. Es así que el tema sexual sigue siendo considerado parte de los espacios privados y como el acoso sexual afecta mayoritariamente a mujeres, las barreras para hacerlo emerger se hacen más pronunciadas, pues lo vinculado a su sexualidad está más fuertemente ligado a la esfera privada.

Algunas conductas que se pueden considerar como acoso sexual son:

- Gestos y comentarios de connotación sexual
- Apretones de hombro, abrazos, roces aparentemente casuales en diversas regiones corporales tipificadas sexualmente
- Propositiones de carácter sexual y/o amenazas que se relacionan con mejoramientos y/o ascensos relacionados con el trabajo
- Lenguaje sexual de tipo obsceno o chistes subidos de tono

En nuestro país ya se promulgó la Ley 2005 sobre acoso sexual, con fecha 18 de marzo de 2005, e introduce modificaciones a la legislación laboral: al Código del Trabajo y al Estatuto Administrativo. Esta Ley contempla lo siguiente:

- Define acoso sexual
- Establece un nuevo título IV en el C. T. sobre investigación y sanción del acoso.
- Incluye el acoso como causal de caducidad del contrato (art. 160 N°1).
- Modifica normas de la administración pública.

Según esta regulación, el acoso sexual se define de la siguiente manera:

"Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. "

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el acoso sexual es: "Comportamiento de carácter sexual no deseado por la persona afectada que incide negativamente en su situación laboral provocándole un perjuicio"

## i. Violencia Intrafamiliar.

La violencia intra familiar (VIF) es un trastorno de la dinámica familiar y corresponde a una situación de abuso de poder o maltrato, físico o psíquico, de un miembro de la familia sobre otro. Puede manifestarse a través de golpes e incidentes graves, como también de insultos, manejo económico, amenazas, chantajes, control de las actividades, abuso sexual, aislamiento de familiares y amistades, prohibición a trabajar fuera de la casa, abandono afectivo, humillaciones, o no respetar las opiniones.

Este maltrato se puede especificar como:

- **Físico:** Actos que atentan o agreden el cuerpo de la persona tales como empujones, bofetadas, golpes de puño, golpes de pies, etc.
- **Psicológico:** Actitudes que tienen por objeto causar temor, intimidar, y controlar las conductas, sentimientos y pensamientos de la persona a quién se está agrediendo como las descalificaciones, insultos, control, etc.
- **Sexual:** Imposición de actos de carácter sexual contra la voluntad de la otra persona. Como por ejemplo exposición a actividades sexuales no deseadas, o la manipulación a través de la sexualidad.
- **Económico:** No cubrir las necesidades básicas de la persona y ejercer control a través de recursos económicos. Este tipo de abuso puede ser considerado también como violencia psicológica.
- **Por descuido o Negligencia.** Falta de preocupación, e incluso abandono, tanto desde el punto de vista material como desde el afectivo. Puede ser considerado como violencia psicológica o física, según los efectos que el maltrato produzca.

## 3. Estructura del Modulo.

Actividad	Tiempo	Materiales
Saludo y dinámica de animación	20 minutos	Cachipun de la selva.
Teatralización	40 minutos	
Pausa y Café	20 minutos	Galletas, té, café o jugo.
Exposición de contenidos	60 minutos	Material Impreso.
Cierre	10 minutos	

#### **4. Dinámicas de Apoyo al Modulo.**

##### - Trabajo Grupal: "Teatralización" .

El objetivo de esta actividad es que las mujeres vean incorporado el enfoque de género en una situación laboral, especialmente desde la noción de discriminación, generando una reflexión colectiva al respecto, problematizando en torno experiencias propias y visualizando soluciones a situaciones discriminatorias.

Se separan las participantes en 3 sub-grupos y cada grupo deberá elaborar una historia que tendrá una introducción, un desarrollo, un clímax, y un desenlace.

##### - Dinámica de Animación: "El Cachipun de la Selva".

El objetivo de esta dinámica es promover un espacio de confianza y prepara a las participantes para las actividades que siguen.

Se separa al grupo en dos y se les explica que se jugara un juego muy similar al cachipun que todos conocen, pero que para que sea mas divertido se ambientara en la selva. Siendo de esta forma se cambia piedra, papel y tijera por: Escopeta, cazador y león. Se forman dos hileras donde las mujeres quedan frente a frente y se comienza el juego (el cual a su vez se acompaña de mímicas y sonidos).

- Escopeta: Vence al león y pierde con cazador.
- Cazador: Vence a la escopeta y pierde con león.
- León: Vence a Cazador y pierde con escopeta.

## **MODULO 3**

### **DIFICULTADES PARA ACCEDER AL MUNDO LABORAL Y CONCEPTO DE REDES**

#### **1. Presentación del Modulo.**

Este modulo tiene por objetivo que las mujeres reconozcan y reflexionen sobre las principales dificultades que poseen para trabajar. A través de un diagnostico se identifican estas dificultades y necesidades, como también aquellas habilidades y fortalezas que poseen para ingresar efectivamente al mundo del trabajo. A través de este ejercicio se reforzara la identidad de grupo, pues se comparten experiencias y esto mismo les permite visualizar las posibles soluciones.

En una segunda parte y de manera complementaria al análisis de dificultades y fortalezas, se introducirá el tema de las redes sociales, donde por medio del diálogo y la reflexión colectiva, podrán identificar cuáles aquellas que necesitan desarrollar para lograr sus objetivos de apoyo o progreso.

Contenidos:

- Problemas y necesidades de las mujeres para incorporarse y permanecer en el mundo del trabajo.
- Auto percepción, concepto de autoestima y autovaloración personal, contextualizado al ámbito laboral.
- Habilidades, fortalezas y oportunidades para incorporarse al mundo del trabajo.
- Concepto de redes formales e informales
- Generación y utilización de las redes de apoyo
- Estrategias para vincularse con las redes
- Redes comunitarias y redes locales existentes en el sector.

#### **2. Contenidos del Modulo.**

##### **a. Diagnóstico Participativo.**

El aspecto principal a tratar en este modulo es la identificación de aquellas dificultades y necesidades que presentan las mujeres para incorporarse al mundo del trabajo. A partir del levantamiento de un diagnostico (foda) participativo se definen y jerarquizan los problemas y se comienzan a elaborar estrategias para dar solución a los mismos.

Una de las características de este tipo de diagnóstico dice relación con combinar y complementar diferentes visiones acerca de un tema o problema, con el consecuente desafío de propiciar que quienes lo realizan se pongan de acuerdo para poder dar cuenta de una determinada realidad. Se trata de poner un tema encima de la mesa para profundizar en él; buscando generar un consenso. En resumen, un diagnóstico busca, en primera instancia, compartir

visiones sobre la realidad cotidiana y producir consensos desde la reflexión colectiva.

### **b. Autoconcepto y/o Autoestima Laboral.**

El autoconcepto y la autoestima son componentes esenciales de la personalidad. A pesar de que se suelen utilizar los dos términos como sinónimos, podemos establecer algunas diferencias. De forma sintética, el autoconcepto equivale al conocimiento que alguien tiene sobre sí mismo y la autoestima se refiere al valor que la persona se atribuye a sí misma. Como vemos, se trata de dos nociones muy emparentadas, si bien se puede utilizar la palabra 'autoconcepto' para aludir principalmente a la dimensión cognitiva o perceptiva y reservar el vocablo 'autoestima' para resaltar sobre todo la vertiente evaluativa o afectiva.

En este contexto, el Autoconcepto laboral se refiere a la percepción que el sujeto tiene de la calidad de su desempeño, como trabajador. La dimensión se centra en dos aspectos: el primero relativo al sentimiento que se genera en la trabajadora acerca de su actividad a través de sus superiores o su familia, (buena trabajadora, responsable, etc.) y, el segundo, referido a cualidades concretas valoradas especialmente en ese contexto (inteligencia, hábito de trabajo, puntualidad, etc.). Esta dimensión se relaciona positivamente con rendimiento laboral, calidad de la ejecución, autoaceptación y estima de los compañeros, liderazgo y responsabilidad; y negativamente con absentismo, irresponsabilidad y conflicto.

Es así que la percepción y la valoración de las personas sobre sí mismas condicionan su equilibrio psicológico, su relación con los demás y su rendimiento. Asimismo, la autoestima se relaciona con el sentimiento de dignidad que posee la persona, esto es, con la conciencia que ella tiene de la propia valía. No es extraño, pues, que la consideración positiva de uno mismo impulse la autorrealización y ejerza una importante influencia en nuestro desarrollo laboral.

### **c. Definición de Red.**

Una red puede ser entendida como un conjunto de personas, grupos e instituciones que establecen relaciones e intercambios de manera continúa con el fin de mantener vínculos orientados hacia la colaboración o apoyo.

Todas las personas establecemos distintos tipos de redes, con familiares, amigos, amigas, organizaciones, etc., algunas de estas redes proporcionan apoyo y otras facilitan el progreso personal.

Las redes sociales pueden variar de tamaño, localización geográfica y ubicación en la estructura social. Además, las redes sociales difieren en aquello que producen (apoyo o progreso). Las redes sociales amplias (con muchos integrantes), dispersas espacialmente y heterogéneas (con distintos tipos de personas e instituciones) aumentan la oportunidad de progreso personal. Las redes pequeñas y homogéneas pueden ayudar a conservar los recursos

existentes, y proporcionan apoyo social, especialmente en comunidades pequeñas y aisladas.

Las redes densas, con muchos vínculos y reciprocidad, pueden jugar un papel positivo, ya que es frecuente que permitan a los individuos acceder a las oportunidades disponibles en comunidades firmemente entrelazadas, con conexiones en los mercados de trabajo.

Sin embargo, hay algunos tipos de redes densas y cerradas que pueden tener efectos negativos. En muchas de ellas existe muy poca diversidad económica, circula el mismo tipo de información y de recursos, este hecho limita las oportunidades para el progreso de las personas.

Un ejemplo de este tipo de redes, que además se encuentra fuera de la legalidad ya que su objetivo es cometer una acción delictual, corresponde a las redes de tráfico de drogas.

Si solo me vinculo con personas de mi barrio, que tienen más o menos el mismo nivel de conocimiento de la realidad que yo... será difícil incorporar nueva información y conocer a personas que me puedan ayudar a encontrar un buen empleo, o uno mejor de los que tienen mis amigas del barrio

Es relevante el plantear una actitud positiva frente a la realidad, que puede aparecer adversa o convocar oportunidades. Ello en el sentido de que el ejercicio será una oportunidad para que cada una de las participantes analice su realidad en cuanto a las redes sociales que posee y pueda plantear estrategias de cambio o modificación de esa realidad. La realidad puede cambiar y dependerá de los esfuerzos que en ello ponga cada una.

#### **d. Redes y Empoderamiento.**

El concepto de empoderamiento vuelve a emerger como relevante en el recorrido que toma la proyección laboral de cada participante, es una oportunidad de tomar conciencia de que cada una es dueña de su futuro y que las decisiones que están tomando pueden tener efectos positivos en el logro de los objetivos.

Aunque las oportunidades laborales y de vinculación a redes estratégicas existan en el territorio, en la medida que las mujeres tengan un bajo nivel de empoderamiento será difícil que ellas las aprovechen para mejorar su situación laboral o de formación.

Los vínculos o redes que proporcionan apoyo social ayudan a las personas a “arreglárselas” o afrontar las demandas de la vida cotidiana y otras formas de estrés. El apoyo social se asocia con mayor frecuencia con los lazos “fuertes”, que tienden a estar compuestos por parientes, vecinos y amigos íntimos. Estos lazos generalmente proporcionan a los individuos apoyo emocional y expresivo,

así como ciertas formas de ayuda instrumental – tales como llevar a alguien en auto, hacer pequeños préstamos de emergencia y ayudar con el cuidado de los hijos e hijas.

Los vínculos que hacen palanca para que los individuos prosperen o cambien su estructura de oportunidades, pueden cultivar las aspiraciones a la movilidad social fomentando el acceso a la educación, la capacitación y el empleo. Éstos frecuentemente suelen estar conformados por personas, instituciones y organismos externos a la familia y a los amigos íntimos. El establecimiento de este tipo de redes responde a uno de los principales objetivos del Taller.

Hay tres condiciones que contribuyen al desarrollo de puentes: la oportunidad de contacto, la búsqueda activa de acuerdo con rasgos compartidos y la presión para asociarse por parte del propio grupo o de quienes están fuera del grupo.

Este modulo es relevante para el logro del objetivo final del taller, ya que se espera que en esta instancia las mujeres logren visualizarse como mujeres trabajadoras, logren una identidad de género (individual y grupal) en torno al mundo laboral, descubran sus habilidades, capacidades y potencialidades para su inserción y permanencia en el mundo laboral. Por lo tanto, se espera que en una instancia posterior, ellas logren desarrollar sus potencialidades y capacidades, mejorar sus condiciones de empleabilidad a través de la nivelación de estudios y capacitaciones en oficios, en gestión de proyectos y luego encuentren un trabajo remunerado (dependiente o independiente).

Esta secuencia de hechos sólo podrá lograrse si las mujeres conocen y se vinculan con la red existente en su entorno, tanto de las que se ofrecen apoyo como de las que le sirven para su progreso personal.

<b>TIPOS ESTRATEGIAS DE VINCULACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Buscar activamente los vínculos y /o oportunidades</li><li>- Ser optimista nos ayuda a enfrentar las dificultades con buen ánimo y perseverancia, descubriendo lo positivo que tienen las personas y las circunstancias, confiando en nuestras capacidades y posibilidades junto con la ayuda que podemos recibir.</li><li>- Tomar la iniciativa, emprender la acción y hacer que las cosas sucedan. Ser proactiva.</li><li>- Generar nuevas ideas ante diferentes situaciones.</li><li>- Ser perseverante</li><li>- Asumir los fracasos y considerarlos como aprendizaje y oportunidades, cambiar la estrategia cuando esta no funciona.</li></ul>
---	---

### 3. Estructura del Modulo.

Actividad	Tiempo	Materiales
Saludo y Dinámica de animación	15 minutos	Sillas o Cartulina de 30x30.
Exposición de Contenidos	45 minutos	Material Impreso.
Naipes: Obstáculos y necesidades para el desarrollo de mi vida laboral.	60 minutos	Naipes Impresos.
Pausa y café	15 minutos	Galletas, té, café o jugo.
El Mapa de redes Colectivo	35 minutos	Cartulina y plumones.
Cierre	10 min.	

### 4. Dinámicas de Apoyo al Modulo.

#### - Dinámica de Animación: "Todas arriba de la silla"

Con esta actividad se incentiva el sentido de la colaboración mutua, en el sentido de que no todo lo podemos hacer solas y debemos ayudarnos para que cada una logre su objetivo personal y el común.

Se separan en sub-grupos pequeños, luego se les da la instrucción de que cada grupo y, al mismo tiempo, deben intentar subirse todos arriba de la silla, sin que quede ninguna participante sin subir.

La monitora debe estar atenta al desarrollo del ejercicio, para posteriormente resaltar la organización que cada grupo se dio para cumplir con la tarea y el trabajo en equipo para el logro de la meta (en relación al equilibrio, sujetarse y aportar ideas).

Si la monitora considera que las sillas no son adecuadas, puede reemplazarse por una cartulina o cartón de 30 X 30 cm, cajones de fruta, o cajas de madera, por ejemplo.

#### - Trabajo Grupal: Naipes de Obstáculos y Necesidades.

El objetivo de esta actividad es que se realice un ejercicio colectivo para identificar los principales obstáculos y necesidades de las participantes para trabajar.

Para esto es necesario que se construya previamente dos juegos de Naipes, que contienen frases respecto a las dificultades para el desarrollo de la vida laboral de las mujeres. Se sugiere fotocopiar y recortar el naipes (tarjetas) que se presentan al final del modulo, cada naipes debe ser idéntico. Además se incluyen dos tarjetas en blanco para que cada grupo pueda proponer otras dificultades y/o necesidades.

El grupo se divide en dos subgrupos, cada uno tiene un juego de naipes. La idea es que cada subgrupo, en un tiempo de 20 minutos, priorice las diez cartas que reflejan las principales dificultades que tienen las integrantes para ingresar al mundo laboral. Luego, la monitora les pide que en 10 minutos, cada grupo elija de las diez cartas escogidas, solo las tres más importantes.

Finalmente, en plenario (30) minutos, cada grupo expone las tres cartas y las razones por las cuales las eligieron. En esta instancia la monitora promueve la discusión grupal y valora el hecho que las respuestas representan la realidad del grupo. En este momento la monitora deberá recordar contenidos abordados en sesiones anteriores.

#### - Trabajo Grupal: “El mapa de Redes Colectivo”.

El objetivo de esta actividad es construir el mapa de la comunidad (en un plano con calles y manzanas) e identificar las redes de apoyo existentes, apoyando con la pregunta ¿cuáles son las redes sociales que existen en nuestra comunidad?

Todo el grupo de mujeres desarrollarán el dibujo colectivo de “MI COMUNIDAD”, en que deben integrar cada servicio institucional que conozcan, además de las redes personales que consideran pueden ser relevantes para la obtención y permanencia en un trabajo (por ejemplo; vecina que presta teléfono para recado, alguien que pueda ayudar a elaborar un curriculum e imprimirlo, las personas que cuidan niños, etc.). La idea es que las mujeres vayan dibujando y localizando las entidades, de esta manera el mapa se va estructurando en forma colectiva como si se tratara de un plano de la comunidad (comuna, pueblo ciudad, de acuerdo al alcance que las participantes le den).

Se sugiere complementar el plano con los elementos propios o característicos de la localidad o comuna (hitos urbanos, locales, edificios históricos) y los domicilios de las participantes.

Las redes estarán constituidas por las instituciones o las personas que las mujeres identifiquen, las cuales pueden constituir parte o todas las redes personales de las integrantes. El rol de la monitora es relevante para que este mapa comunitario contenga la completa red de apoyo existente en el territorio, intencionado la identificación de redes a través de preguntas.

Entre las preguntas que puede utilizar para intencionar, se sugiere:

- ¿cómo resolvemos el cuidado de los niños y niñas? ¿vecinas, amigas, Jardines de la red Junji, de la Fundación Integra?
- ¿dónde encontramos información sobre posibles empleos?
- ¿dónde encontramos información de negocios? ¿quién nos podría ayudar para encontrar financiamiento para una idea de proyecto laboral o de negocio?

# MODULO 4

## HERRAMIENTAS SOCIOLABORALES

### 1. Presentación del Modulo.

El presente modulo se divide en tres partes, con objetivos y tareas diferentes.

En primer lugar, se tratara la temática de las habilidades sociales. En este punto el objetivo es facilitar el desarrollo de herramientas relacionales y comunicacionales para incorporarse y mantenerse en el mundo del trabajo. El trabajo con las mujeres se concentra en las herramientas comunicacionales, las cuales son importantes para mantener buenas relaciones en todos los ámbitos de interacción que las participantes enfrentan de manera cotidiana. Estas herramientas comunicacionales también se plantean como estrategias que permitirán acceder a nuevos trabajos o mejorar un negocio, preparando una entrevista de trabajo.

En segundo lugar, se dará inicio a las actividades practicas, a través de la utilización de herramientas concretas que son útiles para la búsqueda de empleo. El objetivo es que las participantes puedan darle mas efectividad al proceso de búsqueda a través de distintas herramientas sociolaborales. El trabajo en este punto estará centrado en la correcta elaboración de un currículum vitae, en la recolección de certificados y en la planificación que requiere este proceso de búsqueda.

En tercer lugar, como complemento al trabajo practico se presentara el trabajo de intermediación laboral que realiza la oficina Omil de la comuna, con el objetivo de que las participantes acudan a esta red de apoyo y puedan sacar el máximo provecho de ella.

Los contenidos que se espera que sean entregados a las mujeres del taller, corresponden a :

- Comunicación y Asertividad.
- Habilidades Sociales para el mundo del trabajo.
- Confección de Currículum Vitae.
- Presentación Omil.

### 2. Contenidos del Modulo.

#### a. La Comunicación.

Existen infinitas definiciones de comunicación pero creemos que la que más se ajusta a los objetivos de este Taller es aquella que se refiere a un “proceso de transferencia y comprensión de conocimientos dentro de un marco de una búsqueda común; siendo ésta la generación y creación de conocimiento”.

Desde un punto de vista más técnico, se entiende por comunicación el hecho que un determinado mensaje originado en un punto A llegue a otro punto determinado B, distante del anterior en el espacio o en el tiempo.

En todo proceso de comunicación existen los siguientes elementos:

- Emisor : Persona que transmite algo a los demás.
- Mensaje : Información que el emisor envía al receptor.
- Canal: Elemento físico que establece la conexión entre el emisor y el receptor.
- Receptor: Persona que recibe el mensaje a través del canal y lo interpreta.
- Código: Es un conjunto de signos sistematizado junto con unas reglas que permiten utilizarlos. El código permite al emisor elaborar el mensaje y al receptor interpretarlo. El emisor y el receptor deben utilizar el mismo código. La lengua es uno de los códigos más utilizados para establecer la comunicación entre los seres humanos.
- Contexto: Relación que se establece entre las palabras de un mensaje y que nos aclaran y facilitan la comprensión de lo que se quiere expresar.
- Situación. A veces hay situaciones que no tienen que ver con el lenguaje, que nos ayudan a interpretar el mensaje.

En el proceso global de comunicación entran en juego elementos verbales y no verbales, dentro de los cuales se incluyen todos los componentes de la comunicación y que sólo al intentar el hablante establecer un diálogo con el oyente se pueden poner en funcionamiento todos o algunos de ellos.

Cuando hablamos de comunicación verbal estamos refiriéndonos al lenguaje humano, es decir, la producción e interpretación de signos verbales y que requiere al hablante (emisor) de capacidad fonológica, sintáctica, semántica y textual.

En términos generales podemos definir la comunicación no verbal como la comunicación mediante expresión o lenguaje corporal desprovisto de palabras. En términos más concretos la definiremos como un conjunto de signos (movimientos, olores, expresiones del rostro, etc.) mucho más complejos que el lenguaje humano y con mayor contenido, ya que en todo momento expresamos tanto voluntaria como involuntariamente. Es decir, corresponde a todo lo que hace referencia al "cómo se dice": gestos, expresiones faciales, movimientos corporales, el espacio que nos separa del otro. Existe comunicación a través de la forma en que vestimos, en cómo nos mostramos -alegres o tristes-, en cómo nos sentamos, si miramos o no a la cara, si hablamos despacio o deprisa; todos ellos son signos que permiten a la persona que nos escucha hacerse una idea de quiénes y cómo somos.

Mediante el cuerpo recibimos y expresamos estados emocionales. A través de gestos, posturas y movimientos vamos expresando, consciente o inconscientemente, nuestro mundo interior. El cuerpo muestra la tensión provocada por el miedo, o cómo quizás la pena ha comprimido algunas de sus partes, o cómo aparecen varios síntomas en forma de dolor o placer (en algunas

experiencias todo nuestro cuerpo se compromete, como en una gran alegría: la sentimos en el pecho, nuestros labios sonrían, los ojos brillan y hasta los pies no pueden estar quietos y nos dan ganas de saltar o bailar, abrazamos a las personas cercanas, etc.) La comunicación no verbal se realiza a través de los ojos, las manos, el olfato, nuestras posturas, etc

Los gestos y movimientos son muchas veces la proyección de las sensaciones y emociones. El lenguaje corporal adquiere, de este modo, diferentes tonos y modalidades según las diversas situaciones personales y los distintos tipos de cultura.

Aunque muchos autores hacen hincapié en decir que el lenguaje es el instrumento de comunicación por excelencia nunca debemos olvidar que éste no se puede separar de la comunicación no verbal, porque esta última nos permitirá completar el significado de lo que se dice, nos ayudará a obtener feed-back o la respuesta y señalará los momentos de atención, que con sólo con el lenguaje verbal no nos permitiría disfrutar de un proceso de comunicación eficaz.

## **b. Habilidades Sociales.**

Las habilidades sociales, pueden ser definidas como la forma en que nos comportamos y lo que decimos cuando estamos con los demás. Todas sabemos que hay “buenas maneras” y “malas maneras” de hablar a la gente, si tenemos unas buenas habilidades sociales probablemente nos llevaremos mejor con los miembros de la familia, compañeras y compañeros de trabajo y vecinos, que alguien que no las tenga.

Es importante aprender estas habilidades porque nos hacen más felices y dan como resultado menos problemas con los demás.

Difícilmente en nuestra vidas vamos a poder escapar de los efectos de las relaciones sociales, ya sea en nuestro lugar de trabajo, de estudios, nuestros ratos de ocio o dentro de nuestra propia familia. Una interacción placentera en cualquiera de estos ámbitos nos hace sentirnos felices, desarrollando nuestras tareas con mayor eficacia. De hecho, una mala relación con los demás puede llevar al fracaso en un trabajo, los estudios o en la familia.

Existen muchos tipos diferentes de habilidades sociales porque hay muchas y diferentes situaciones en las que es importante comportarse y hablar de manera apropiada.

La palabra social significa como nos llevamos con los demás, incluidos amigos, hermanos, padres. La palabra habilidad significa la capacidad o talento que hemos aprendido y desarrollado al practicar a hacer algo cada vez mejor. Por lo tanto, las habilidades sociales se refieren a nuestra habilidad para congeniar con los demás.

Una de las ideas básicas de la habilidades sociales es que hay diferencias entre el comportamiento social pasivo, agresivo y asertivo.

Cuando alguien actúa en forma pasiva no se expresa a si misma, deja que los demás le digan lo que tiene que hacer, y generalmente no defiende sus propios derechos. Por regla general, sus necesidades y opiniones o sentimientos son ignorados, y puede que las demás se aprovechen de ella.

En el otro extremo se encuentran las personas que son agresivas. Son mandonas, intimidan a los demás, los critican y los humillan. Sólo se preocupan por conseguir lo que ellas desean y cuando ellas quieren. Rara vez se preocupan por lo sentimientos de los demás y, con frecuencia se meten en peleas. Tienen a aprovecharse de los demás, y tienen muy pocos amigos de verdad.

Está claro que el comportamiento pasivo o agresivo no son las mejores maneras de relacionarse con los demás.

La asertividad, por otro lado, significa permitir que los demás sepan lo que sientes y piensas de una forma que no les ofenda, pero que al mismo tiempo te permita expresarte. Puedes reconocer y respetar los sentimientos, opiniones y deseos de los demás de forma que no te impongas y que no te permita que los demás se aprovechen de ti. También significa defender tus propios derechos e intentar siempre ser honrada, justa y sincera. Ser asertiva no es solo una cuestión de “buenas maneras” es una forma de comportarse ante los demás de modo que les permite conocer tus sentimientos, e ideas sin atropellar o ignorar las suyas.

Cada vez que nos comunicamos con otras personas es importante recordar que lo que decimos y la forma en que lo hacemos puede influir en sus reacciones y en lo que pensarán de nosotras.

Por ejemplo: si el perro de un amigo se hubiera escapado y tu amigo estuviera muy triste, probablemente no sería una buena idea decir ¡vamos ánimo!, era un perro feo! ¡Te hizo un favor escapándose!, lo más seguro es que después de eso tendrás un amigo menos. De igual forma, si una compañera ha ganado un premio en una competencia o un concurso literario, no deberías decir: “tu no mereces ganar eso, seguro que hiciste trampa o que las demás eran muy malas”. En ambos ejemplos se han dicho cosas inapropiadas y poco asertivas.

Aunque es durante la infancia donde aprendemos en mayor medida a relacionarnos con los demás, este es un proceso continuo durante toda la vida. Las personas que no han desarrollado sus habilidades sociales, probablemente se deba porque nunca han aprendido o porque no han tenido un modelo adecuado. Por otro lado, puede ser que estas habilidades existan pero se inhiben con las conductas negativas o con el pensamiento pesimista, por ejemplo.

### **c. Habilidades Sociolaborales (las Habilidades Sociales en el trabajo – aspectos formales para desenvolverse en el mundo del trabajo)**

Una vez que hemos conseguido acceder a un trabajo, nuestros esfuerzos se deben dirigir no sólo hacia un rendimiento óptimo en las tareas encomendadas, sino que también se han de adquirir y mantener unas buenas habilidades sociales, buenas relaciones con nuestro entorno laboral que den un valor añadido a nuestros conocimientos y capacidad respecto a la profesión o oficio que ejercemos. Es necesario practicar una conducta asertiva, una conducta que no sea ni pasiva ni agresiva.

La trabajadora pasiva es la que dice a todo que sí, sin defender ni expresar sus opiniones, necesidades y derechos tanto personales como laborales. Una conducta pasiva deja tomar ventaja siempre a los demás, compañeros y superiores, los cuales se aprovechan imponiendo por norma su criterio. Dicha conducta provoca una carga emocional, disgusto e inevitablemente conflictos a largo plazo, pues la frustración crea disposición a la agresión, la tristeza y /o la indiferencia, conductas y sentimientos que disminuyen la eficacia a la hora de rendir en el trabajo y relacionarse con los otros trabajadores de forma enriquecedora.

La trabajadora agresiva es aquella que sí defiende y expresa sus deseos, opiniones y derechos, pero a través de una conducta hostil, reacciones exageradas de ira, peleas y amenazas. Una conducta agresiva no tiene respeto por los demás, y los compañeros tienen miedo y/o se alejan, lo cual lleva a la trabajadora agresiva a padecer sentimientos de culpa y aislamiento, entrando en un círculo de resentimiento y enfado difícil de romper.

Es necesario controlar la rabia para mejorar el ambiente laboral. Se tiende a acumular pequeños enfados ante la violación de nuestros propios derechos, por lo que surge la susceptibilidad y la descarga de cólera ante amenazas y provocaciones mínimas. Es más efectivo y adecuado solucionar los problemas que nos incomodan exponiéndolos con respeto a aquellos que estén implicados. Así, se puede conseguir que te escuchen y la posibilidad de llegar a acuerdos para conseguir lo que deseas.

Es también conveniente manejar la timidez y el miedo en el trabajo. Vencer la baja autoestima, creer en las propias posibilidades y afrontar el miedo de arriesgarte a las consecuencias de tus manifestaciones, descende la frustración y rompe con los bloqueos emocionales. Es preferible que los demás sepan lo que piensas para que puedan actuar en consecuencia, y lo podrás conseguir haciendo desaparecer el miedo actuando, pero siempre teniendo en cuenta tus propios derechos y los de la otra u otras personas.

Una conducta asertiva facilita un flujo adecuado de información en los grupos de trabajo y potencia la creación de más de una solución a los posibles problemas laborales que vayan surgiendo en el día a día. Dichos problemas saltan a la luz y si se han transmitido de forma asertiva, surgen diversas alternativas y puntos de vista al respecto, permitiendo una resolución más razonable del problema.

Así que, ni pisotear ni ser pisoteada, si respetar y ser respetada, no sólo en el entorno familiar y de los amigos, sino con más importancia en el lugar donde trabajamos y normalmente pasamos gran parte del día.

#### **d. Asertividad y Formalidades en el Trabajo.**

Algunos elementos formales de los lugares de trabajo que deben ser tratados con asertividad:

- Ir al baño. Si bien es un derecho, es necesario saber si debo pedir permiso, y debo saber que si lo hago muy seguido, puede sugerir una mala conducta.
- Llamar por teléfono. En ocasiones debo pedir autorización, con mayor razón si es una llamada a un teléfono móvil o larga distancia.
- Tomar una taza de café. Debemos conocer los tiempos y espacios que existen en nuestro lugar de trabajo, por ello es importante escoger un momento que nos sirva además para despejarnos y compartir con las demás sin utilizar un tiempo excesivo.
- Fumar un cigarro. Debo saber que existen lugares en donde no se puede fumar, y está prohibido por Ley. Por lo tanto, debemos saber cuál es el lugar apropiado para hacerlo, que no signifique molestia para nuestros compañeros y compañeras de trabajo.
- Llegar tarde. Si sé que voy a llegar tarde, debo comunicar a quién corresponda el motivo y a qué hora llegaré.
- Ausentarse todo el día. Si por algún motivo justificable no podré ir al trabajo, debo comunicarlo, llamar a primera hora y avisar. Ser asertiva en estos casos es muy importante, avisar con tiempo y dar la explicación correspondiente nos permitirá seguir contando con la confianza de nuestros jefes /as y supervisores /as.

#### **e. Elaboración de Currículum Vitae.**

Currículum vitae significa en latín carrera de la vida. En si mismo es un documento que recoge toda la información relevante sobre los aspectos personales y profesionales del candidato a un puesto de trabajo. En su contenido debe mostrar los mas importante de la trayectoria laboral de la persona.

Un buen curriculum genera en el empleador una buena impresión sobre la persona del candidato y le motiva a este a conocerle en profundidad. Es este sentido se podría decir que este documento equivale a la imagen de marca de una persona.

Dentro de los aspectos formales que deben cuidarse a la hora de elaborar un buen curriculum, tenemos la claridad del contenido, la precisión y fidelidad de la información. Además en su formato debe ser lo mas corto posible y ameno.

Si se reúnen estas condiciones la persona tiene mayores posibilidades de acceder a una entrevista con el empleador y así poder finalmente acceder a un nuevo empleo. Representa en si mismo en primer criterio de selección.

### - **Currículum Vitae Cronológico.**

Es el formato mas utilizado y su correcta utilización ayuda a facilitar la presentación a varios tipos de trabajo, pues entrega la información generalizada de la experiencia de la persona..

En él se incluye una presentación de antecedentes personales, en segundo lugar se mencionan las experiencias laborales en orden cronológico desde la ultima hasta la primera, asimismo y también en orden cronológico se plantean los antecedentes académicos, los cuales también se ordenan de manera cronológica. Para finalizar se incluyen una serie de referencias y datos que son específicos a ciertos tipos de empleos, como por ejemplo, cursos de capacitación, manejo informatico, etc.

**Desventajas:** Pone de manifiesto los periodos de inactividad (meses, años) y/o los cambios muy frecuentes de trabajo, por el motivo que sea y que conlleva, muchas veces, que la persona se ve “obligada” a cubrir estos espacios con información de relleno e irrelevante para el puesto de trabajo al que se opta.

**Ventajas:** Es aceptado por la mayoría de los departamentos de selección, es fácil de leer y entender, muestra la estabilidad laboral (cuando no existen vacíos temporales), describe las principales funciones y logros dentro de un cargo.

### - **Consejos Prácticos:**

- Una o dos hojas como máximo.
- Papel blanco o color muy claro, de calidad.  
Impreso o mecanografiado, evita escribir tu CV a mano.
- No se incluye nunca portada del Currículum Vitae.  
Evita usar muchos recursos decorativos, como encuadrar, colores , párrafos muy amplios.  
Honestidad en el contenido.  
Buena redacción y correcta ortografía

Evita:

- No mencionar pretensiones económicas.
- Las razones de cambio de trabajo se tratan durante la entrevista.
- Fotografía: sólo si es requerida.

## **Formato Curriculum Vitae.**

### **I. Datos Personales.**

Nombre:

Edad:

Estado Civil:

Nacionalidad:

Teléfono:

Dirección:

Correo electrónico: (Solo si se posee uno personal)

### **II. Antecedentes Educativos.**

Estudios Básicos:

(Escribir años, "1980 -1988" y nombre de establecimiento).

Estudios Técnicos – Estudios Superiores:

(Escribir años "1988 – 1991" y nombre de establecimiento).

Cursos de Capacitación:

(escribir año, "1986" y nombre del curso).

### **III. Experiencia Laboral.**

(Lugares y Cargo que ha ocupado, escribir años en que trabajo, nombre de la empresa y cargos o actividades en que se ha desempeñado).

### **IV. Otras Habilidades.**

(Describir Habilidades o trabajos que ha realizado que no se relacionan directamente con el trabajo al que postula, escribir años en que trabajo, nombre de la empresa y cargos o actividades en que se desempeñaba).

Además de una correcta presentación del curriculum vitae es necesario que la persona que postula a una empleo conozca cuales son aquellos documentos que le serán requeridos a la hora de presentarse a la entrevista de trabajo y aquellos que serán utilizados a la hora de firmar un contrato. La mayoría de las veces es el empleador quien solicita estos documentos. Si no fuera de este modo es responsabilidad del postulante el conocer esta información. También y de forma adicional el empleador puede solicitar cartas de recomendación o de referencias sobre empleadores anteriores para poder verificar la experiencia laboral del postulante.

#### **f. OMIL (Oficina Municipal de Intermediación Laboral).**

El proceso de intermediación laboral involucra todos aquellos pasos necesarios para encontrarle empleo a un trabajador, siendo las principales etapas las de registro de los datos (trabajador, empresa, oferta de trabajo), cruce entre oferta y demanda, registro del resultado final (si existe contrato de trabajo o no).

El trabajador/a concurre a la Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL) mas cercana de su domicilio, para ser ingresado en la base de datos de la Bolsa Nacional de Empleo, presentando su Rut. Luego el encargado de la OMIL ingresa los antecedentes personales, académicos, laborales entre otros, al sistema. Si el trabajador lo solicita, el sistema puede imprimir su curriculum.

Por otro lado, toda empresa que desee reclutar personal a través de la Bolsa, debe inscribir, sus antecedentes en el sistema. Esto lo hace vía telefónica, llamando a la OMIL, la cual comenzara a recolectar la información de la empresa e ingresarla al sistema.

Una vez que la empresa esta registrada, la OMIL puede entregar una clave de acceso para que este ingrese directamente sus vacantes.

Además la OMIL puede registrar la demanda de capacitación que tienen las personas que se inscriben en sus oficinas. De esta manera, cada vez que se abren nuevos cursos de capacitación la OMIL debe seleccionar a aquellos trabajadores / as que pueden optar según sus intereses a los distintos cursos ofrecidos por Sence.

### **3. Estructura del Modulo.**

<b>Actividad</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Materiales</b>
Saludo Inicial y dinámica de animación	10 minutos	
Exposición de Contenidos	60 minutos	Material Impreso
Pausa y café	20 minutos	Galletas, té, café o jugo.
Teatralizacion Asertividad	20 min.	Guiones Asertivos
Construcción Curriculum	40 min.	Formato CV
Cierre y Evaluación	10 min.	

#### **4. Dinámicas de Apoyo al Modulo.**

##### - Dinámica de Animación: Mar Adentro, Mar Afuera.

Desarrollo: Todas las participantes se ponen de pie, puede ser en un círculo o en una fila, según el espacio que se tenga y el número de participantes. Se marca una línea que representa la orilla del mar, las participantes se ponen detrás de la línea.

Cuando la monitora (o) de la voz de “mar adentro”, todas dan un salto hacia adelante sobre la raya. A la voz de “mar afuera”, todas dan un salto hacia atrás de la raya. Debe hacerse de forma rápida, las que se equivocan salen del juego.

Sugerencia: Con esta técnica se puede separa en dos sub-grupos que se requieren para el ejercicio de teatralización posterior. El juego se detiene cuando ya han salido la mitad de las participantes. Si no, se deben escribir en papelitos varias penitencias o “pruebas” que deberán realizar las participantes que van saliendo del juego, al final de este.

##### - Trabajo Grupal: Teatralizacion “Guiones Asertivos”.

El objetivo de esta actividad es que las mujeres vean incorporados los conceptos de comunicación y los estilos de comunicación social pasivo, agresivo y asertivo. Una vez realizada la teatralizacion será posible reflexionar sobre cual estilo resulta mas adaptativo tanto en situaciones cotidianas como laborales.

Se separan las participantes en 3 sub-grupos y cada grupo recibirá un guión sobre un estilo de comunicación social. La situación a representar es la misma, pero se enfoca desde las tres formas de relacionarse.

##### - Trabajo Individual: Confección Curriculum Vitae.

Cada participante recibe un formato en blanco, el cual deberá llenar siguiendo las directrices entregadas durante la exposición de contenidos y siguiendo también los lineamientos del material entregado al iniciar la clase. Este proceso debe ser dinámico y participativo, donde la mujer deberá recibir el apoyo del monitor ante dudas o incapacidad de comprender las consignas entregadas. Este curriculum se lleva a casa y deberá ser traspasado a formato digital para su revisión en el siguiente modulo.

## **MODULO 5**

# **EVALUACIÓN PSICOLÓGICA Y ENTREVISTA EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO.**

### **1. Presentación del Modulo.**

El objetivo de este modulo es familiarizar a las participantes con los procesos de entrevista y de evaluación psicológica, ambos cada día mas habituales en la selección de personal. Se trata entonces de que las mujeres comprendan cuales son las variables que intervienen en el entrevistado a la hora de enfrentarse al empleador o evaluador (en muchos casos psicólogo) y como estas variables pueden perjudicar o favorecer al postulante. Por otro lado, se busca familiarizar a las mujeres con los test de evaluación psicológica, derribar mitos que existen en torno a ellas y aprender a manejar el stress que estas producen.

Contenidos:

- Entrevista Psicológica.
- Test Psicológicos.

### **2. Contenidos del Modulo.**

#### **a. Entrevista Laboral.**

Hoy en día la mayoría de las empresas, además del curriculum, exigen una entrevista de evaluación personal. Este instancia ha llegado a cobrar con el tiempo mayor relevancia que aquellos antecedentes relacionados con el nivel de estudios y la experiencia del candidato, que son importantes en la primera etapa de selección curricular. Para aquellas que hayan superado este primer filtraje, el proceso de entrevista será fundamental para acceder al puesto de trabajo.

En esta instancia el empleador despejara las dudas o inconsistencias que le presente el curriculum. Para la postulante representa el momento donde puede respaldar los antecedentes y convencer al empleador de sus capacidades para ocupar el puesto.

El entrevistador o evaluador al comenzar la entrevista y durante el transcurso de esta, tratara de percibir detalles, gestos y conductas que reflejen aquello que no le es posible percibir del curriculum, entre otras cosas:

- La personalidad y temperamento del candidato/a.
- Motivación que le provoca el trabajo al que postula.
- Sus aspiraciones personales y metas profesionales.
- Conocimiento de la empresa y cargo al que postula.
- Estado de salud compatible con el puesto.

## **b. Cómo Desarrollar una Entrevista de Trabajo.**

La entrevista es una instancia de interacción en que la postulante debe aportar aquello que es más significativo para el trabajo al que está aspirando. Es muy frecuente que al final de la reunión se dé el espacio para que el postulante realice las preguntas relativas a la empresa.

Un aspecto que no se debe olvidar es que la entrevista es un diálogo; no sirve, por lo tanto, una persona absolutamente pasiva, que sólo responda sin preguntar nada, ni tampoco quien exagera sus virtudes. Expertos dicen que en general se tiende a pensar que es insegura la gente que habla demasiado de sus logros y de sí misma.

### **- Consejos para una buena entrevista:**

Algunos consejos para manejarnos bien en una entrevista de trabajo, ya sea para obtener un empleo o para conseguir un buen negocio:

#### **Antes de la entrevista:**

- Averigua todo lo que puedas de la empresa o del negocio del otro
- Estudia tus aptitudes, tus habilidades, tu experiencia
- Lleva el currículum y conócelo perfectamente. Si es un negocio tu tema, debes saber bien con quienes has negociado antes, e igualmente, debes conocer perfectamente tu experiencia.
- Si te citan por escrito, lo correcto es que llames para confirmar la cita.
- Ve sola
- Llega con anterioridad (al menos 10 minutos antes, la puntualidad es valorada)
- Prepara tu entrevista, es decir, piensa en posibles preguntas y prepara las respuestas.
- Camina con confianza y extiende la mano al saludar, lo mismo al despedirte.
- Espera sin sentarte hasta que el entrevistador te lo indique
- No fumes ni mastiques chicle.
- Dirígete al entrevistador por su apellido.
- Coloque tus pertenencias al lado, en el suelo o en el regazo, nunca invadas el espacio del entrevistador.
- Permanece calmada y confiada. Evita actitudes como morderte los labios, movimientos bruscos o apetitivos de las extremidades. Cuida las "muletillas" al expresarte.
- Respira profundo para controlar tu nerviosismo

### Sobre nuestro aspecto físico:

- La ropa: los colores negros lúgubres y rojos fuertes no son adecuados. Nunca utilices ropa escotada o ceñida.
- El pelo: hay que tener mucho cuidado en si está teñido, debe verse impecable; ahora, si es muy largo, conviene usar un moño con una traba bonita.
- El rostro: debe estar siempre descubierto, ya que el pelo en la cara se puede interpretar como "trata de ocultar algo".
- El maquillaje: no debe utilizarse en exceso; tampoco pintes tus uñas con colores fuertes y evita el exceso de perfume.

### Sobre la comunicación:

#### 1. Con nuestro físico:

- Mira directa y francamente a la cara de tu interlocutor: manteniendo un buen contacto visual.
- Adopta una posición natural y relajada, expresando físicamente tu acogida y apertura.
- Asiente periódicamente en forma natural.
- Suspende otra actividad que pudiera distraer la atención al otro.

#### 2. Mantener una observación directa:

- Observa los movimientos del cuerpo, gestos y expresiones del rostro, de éste modo podrá captar mejor la intención del mensaje.
- Atiende al tono y volumen de la voz del interlocutor, nota sus pausas, énfasis, etc., de ésta manera reconocerás sus preocupaciones, deseos, sentimientos y la significación emocional que tiene la conversación para el otro.
- Escucha el mensaje en forma comprensiva, tratando de descubrir las ideas, creencias y demás aspectos cognitivos que dan sentido a lo planteado por el interlocutor.

#### 3. Mostrarle dedicación verdadera y comprensión:

- El resumir con tus propias palabras lo comunicado, demuestra tu comprensión y señala que estás atenta.
- El asentir o repetir una palabra significativa que el otro acaba de decir, muestra tu interés y comunica que valora lo que te están diciendo.
- Al no interrumpir con opiniones en contra o de otro tipo y respondiendo solo después de haber escuchado, tu puedes realmente manifestar una verdadera abertura y consideración a los puntos de vista del interlocutor.
- Haz preguntas, preferiblemente al final de la entrevista o cuando te den la oportunidad para hacerlo.

Antes de irte, trata de conocer los datos sobre la próxima etapa del proceso de selección, dónde, cuándo y con quien tendrá lugar. Memoriza el nombre de quien te entrevistó.

Evalúa el éxito de tu entrevista, resalta los puntos positivos y negativos del encuentro, identifica aquellos puntos que debes mejorar para la próxima experiencia.

Pasado un tiempo, si no recibes noticias, llama y pide información del proceso de selección o de negociación.

### **c. Test Psicológicos.**

La instancia de evaluación psicológica a través de test suele provocar mucha ansiedad entre los postulantes a un empleo, incluso mas que la producida por la entrevista personal, esto se da fundamentalmente por la existencia de un sinnúmero de mitos sobre lo que miden estos instrumentos, mitos que la mayoría de las veces son errados y no hacen otra cosa que alterar el desempeño de los evaluados, afectando finalmente las conclusiones que el profesional evaluador puede obtener de los resultados de los postulantes.

El objetivo de la medición psicológica del postulante, es ubicarlo a este dentro de un rango de acuerdo a los requerimientos de inteligencia y de personalidad que presentan algunos cargos y que son acordados entre el empleador y el evaluador para la correcta ejecución del cargo disponible. La influencia relativa de los test es muchas veces mas baja que la entrevista personal, pues representa una proyección de la persona evaluada y en muchos otros casos los test solo miden aptitudes específicas para uno u otro cargo.

Un test psicológico se define como una situación experimental estandarizada que sirve de estímulo a un comportamiento. Tal comportamiento se evalúa por una comparación estadística, respecto a otros individuos colocados en la misma situación, lo que permite clasificar al sujeto examinado, ya sea cuantitativamente o tipologicamente.

Dentro de la evaluación psicológica laboral se miden dos grandes áreas: Inteligencia y Personalidad, las cuales a su vez cuentan con test específicos para medir esos factores y no otros.

Los test de **inteligencia** mas conocidos son: Domino, Bls, Raven, Tony.

Estos test miden la inteligencia general del evaluado, es decir, entregan una apreciación amplia sobre la capacidad de resolución de tareas que esa persona tiene. Se utilizan para medir la capacidad del postulante para seguir instrucciones complejas, tomar decisiones, analizar información, capacidad de adaptación cognitiva al puesto de trabajo, etc. De manera indirecta sirven para comprobar el nivel educacional del candidato. El nivel de dificultad de los test usados aumenta en la medida que aumentan también los requerimientos educacionales de los postulantes. La alteración de las respuestas en este tipo de test resulta perjudicial pues podría subvalorar el coeficiente intelectual del postulante.

Los test de **personalidad** mas conocidos son: Rorschach, Zulliger, Test de los Colores de Luscher, Mbti, 16 pf, Ecl.

Estos tipos de instrumentos miden características de personalidad que presenta el postulante en un momento único, es decir, representan una radiografía del estado actual de la persona en áreas relativas a su comportamiento, sus afectos y sus relaciones interpersonales. Muchas veces los perfiles de cargo requieren de algunas aptitudes especiales que pueden ser medidas, a través, de estos instrumentos, por ejemplo el test de Rorschach mide efectivamente la tolerancia a la frustración, elemento que resulta clave en aquellos trabajos que se realizan bajo presión. Al contrario de las pruebas de inteligencia, los test de personalidad se caracterizan por no poseer valoración correcta o incorrecta de sus respuestas (aunque la representación social de ellas demuestre lo contrario).

Existen test de personalidad de inventario, que se caracterizan por su gran numero de preguntas, las que generalmente son de verdadero o falso. Estos instrumentos miden una gran cantidad de factores que componen la personalidad de una persona, lo que permite finalmente al profesional caracterizar al postulante de acuerdo a su ubicación dentro de estos factores, entre ellos: introversión, extroversión, afectividad, relación con los demás, estabilidad emocional, etc.

Por otro lado se ubican los test proyectivos, que son aquellos donde se le muestra una imagen a la persona y esta debe responder acerca de lo que ve o proyecta en dichas imágenes. Una variación de estos instrumentos es el test de los colores, donde la persona simplemente escoge los colores que mas le gustan dentro de un número determinado de ellos. Este tipo de test miden los mismos factores que los inventarios de personalidad, con la ventaja de que su aplicación es mas sencilla y presenta menos estructuración a los evaluados.

Este ultimo factor se transforma en desventaja en el momento en que el postulante altera sus respuestas, debido a que genera una serie de inconsistencias que son pesquisadas por el profesional al momento de corregir las respuestas. Esto porque en este tipo de pruebas no existen las respuestas correctas o incorrectas, ya que lo que pesquisa es precisamente la individualidad de cada persona.

### **Consejos.**

El consejo mas útil que se puede dar en estos casos, es que el evaluado en el proceso de dar respuesta a estos instrumentos lo haga de la manera mas genuina posible, pues es probable es que al intentar modificar las respuestas el profesional se de cuenta o simplemente sea pesquisado por indicadores de inconsistencia que los mismos test poseen.

La serie de mitos que circulan a nivel de representación social entre la gente acerca de los test solo generan ansiedad y estrés en las personas, quienes a la hora de rendir las instrumentos traspasan esta ansiedad a sus respuestas,

alterando en ultima instancia los resultados, pudiendo incluso a llegar a perder la posibilidad de acceder al puesto de trabajo.

La personalidad representa uno de los aspectos mas estables de cada uno de nosotros, por lo que se recomienda ser tal cual uno es al momento de responder los test, ya que en ultima instancia el resultado de los instrumentos solo permitirá al profesional tener una aproximación de quienes somos, pues ningún instrumentos que mida personalidad resulta tan completo como la mayoría de las personas cree.

### 3. Estructura del Modulo.

Actividad	Tiempo	Materiales
Saludo Inicial y revisión de CV	20 minutos	
Exposición de Contenidos	40 minutos	Material Impreso
Pausa y café	20 minutos	Galletas, té, café o jugo.
Role Playing: Entrevista Laboral	40 min.	
Aplicación test personalidad	20 min.	Material impreso
Cierre y Evaluación	10 min.	

### 4. Dinámicas de Apoyo al Modulo.

#### - Role Playing: Entrevista Laboral.

El objetivo de esta actividad es que las mujeres se familiaricen con el proceso de entrevista laboral. Esto se realizara a través de un rol playing, donde se efectuara una entrevista de trabajo ficticia con las participantes del taller. Esto les permitirá a las mujeres apreciar el comportamiento adecuado a la hora de enfrentar la situación de entrevista con empleadores o evaluadores de personal. Asimismo, podrán ejercitar los consejos prácticos propuestos en la exposición de contenidos.

#### - Trabajo Individual: Aplicación de Test de Personalidad.

Cada participante recibe una hoja de respuesta del test de personalidad ECL, que mide los estilos de comportamiento laboral. Esta instancia permite a las mujeres enfrentarse quizás por primera vez a una evaluación de corte psicológico. Al realizarse esta actividad en un entorno de confianza, se disminuye la ansiedad frente a la prueba, pudiendo las mujeres responder con mayor libertad al instrumento.

En el modulo 7 las participantes recibirán los resultados de la prueba, con un informe individualizado y retroalimentación en un ejercicio de reflexión a efectuarse en dicho modulo.

# MODULO 6

## DERECHOS LABORALES

### 1. Presentación del Modulo.

El objetivo de este modulo es que las participantes incorporen nociones generales respecto de la legislación laboral y de los derechos laborales de las mujeres.

Los contenidos de este modulo, tienen una complejidad relacionada con un desconocimiento generalizado que existe respecto de los temas a abordar, que en el grupo de mujeres que participa en el taller puede ser relevante

Contenidos:

- Legislación laboral y Derechos de las trabajadoras
- Principales situaciones de vulneración de derechos laborales.

### 2. Contenidos del Modulo.

#### a. Los Derechos Laborales como Derechos Humanos.

La Declaración Universal de Derechos Humanos de Naciones Unidas, aprobada y proclamada el 10 de diciembre de 1948, proclama lo siguiente respecto de los derechos laborales:

“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos...sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión pública o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”

La misma Declaración Universal de Derechos Humanos proclama, en su artículo 23, que “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” y que “toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”. Como ya revisáramos en la sesión Nº2, la perspectiva del trabajo como un derecho humano, permite ampliar la visión respecto del trabajo de las mujeres.

Los derechos laborales que a continuación se exponen son válidos para todas y todos los trabajadores y trabajadoras que tienen contrato, y se rigen por el Código del Trabajo, para el caso de las trabajadoras de casa particular y temporeras, se han destacado en recuadro solo aquellos elementos distintivos con el resto de los trabajos.

## **b. Derechos Laborales en Chile.**

En Chile los derechos laborales son resguardados por la legislación laboral y el conjunto de normas que esta contempla es el mínimo que cualquier empresa tiene que cumplir.

Todos los derechos laborales que a continuación se describen, en algún momento de la historia de nuestro país, constituyeron demandas y banderas de luchas de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras. Actualmente, se persiguen otro tipo de reivindicaciones para temporeras y trabajadoras de casa particular, como el cumplimiento de la legislación laboral, la fiscalización y la capacitación de las trabajadoras.

Los derechos laborales de una trabajadora dependiente se encuentran relacionados con el contrato de trabajo, la jornada laboral, las vacaciones, las remuneraciones y cotizaciones legales, la protección a la maternidad, los despidos, sindicatos y la capacitación.

### **- Contrato de Trabajo.**

El Código del Trabajo señala que el empleador debe poner por escrito el contrato durante los primeros 15 días de trabajo, debiendo entregar al trabajador una copia firmada de dicho documento. Sin embargo, la escrituración (firmas de las partes: trabajador y empleador) debe hacerse dentro de un plazo de 5 días desde que se inicia el trabajo si se trata de un contrato por obra, trabajo o servicio determinado o un contrato de duración inferior a 30 días.

- Antes de firmar un contrato de trabajo, léalo detenidamente para comprobar si coincide con lo que acordó de palabra con el empleador.
- No debe firmar un contrato si no está de acuerdo con su contenido.
- En caso de dudas, acuda a la Inspección del Trabajo para revisar el documento con un experto antes de firmarlo.
- Guarde en un lugar seguro la copia firmada del contrato, ya que es un documento indispensable para futuros trámites si surge algún problema con el empleador.
- Nunca firme un finiquito conjuntamente con el contrato de trabajo y menos una hoja en blanco.

Trabajadoras de casa particular	Se estima un periodo de prueba de 2 semanas, luego del cual podrá ponerse término al contrato a voluntad de cualquiera de las partes, siempre que se avise con tres días de anticipación  El contrato deberá contener los requisitos mínimos contenidos en el código del trabajo
Trabajadoras agrícolas de temporada	Deberá escriturarse en cuatro ejemplares, quedando uno en poder de la trabajadora, dentro de los 5 días siguientes a la incorporación de la trabajadora. Cuando la duración del contrato sea superior a 28 días, el empleador deberá enviar una copia a la Inspección del Trabajo, dentro de los 5 días siguientes a su escrituración.

### **- Jornada de Trabajo.**

La jornada ordinaria semanal de trabajo se fijará de común acuerdo entre trabajador y empleador, pero no podrá exceder a 45 horas semanales.

Las horas extraordinarias son las trabajadas en exceso a la jornada legal (45 horas) o de la pactada por contrato si fuere menor.

Sólo puede pactarse, como jornada extraordinaria, hasta un máximo de 2 horas por día y siempre que este exceso laboral no perjudique la salud del trabajador.

Además, esto debe hacerse por escrito y únicamente para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa.

Trabajadoras de casa particular	La jornada puertas afuera no puede exceder en ningún caso a las 12 horas diarias y tienen, dentro de esta jornada, un descanso no inferior a 1 hora. La jornada puertas adentro no están sujetas a horario, pero deben tener un descanso absoluto de 12 horas diarias, con un mínimo de 9 ininterrumpidas.
Trabajadoras agrícolas de temporada	Las temporeras solo pueden laborar un máximo de 45 horas en la semana como jornada ordinaria o normal. Se puede trabajar menos, pero no más. Estas 45 horas semanales se pueden distribuir en un máximo de 10 horas ordinarias por día. Si el contrato es pro jornada ordinaria a tiempo parcial, no podrá exceder de 30 horas semanales. Si por razones climáticas no se pudiese realizar labores, la temporera tendrá derecho al total de la remuneración en dinero y regalías, siempre que no haya faltado injustificadamente el día anterior. En tales casos, la trabajadora deberá realizar las labores agrícolas compatibles con las condiciones climáticas que le encomiende el empleador, aunque no sean las convenidas en el contrato.

### **- Vacaciones.**

Los trabajadores con más de un año de servicio en una empresa tendrán derecho a un feriado anual (vacaciones) de 15 días hábiles (contados desde lunes a viernes) y al pago de las remuneraciones en dicho período. Este es igual para las trabajadoras de casa particular.

### **- Remuneración y Cotizaciones Legales.**

La remuneración es la retribución que el trabajador recibe por el trabajo realizado. La remuneración puede consistir en dinero y beneficios adicionales en especies, siempre que sean valorables en dinero, por ejemplo: habitación, luz, agua, vestuario, etc.

NO constituyen Remuneración:

- Asignaciones de movilización.
- De desgaste de Herramientas.
- De colación.
- Viáticos.
- Prestaciones Familiares.

- Indemnización por Años de Servicios.
- Demás originadas por término de contrato.

Trabajadoras de casa particular	Para aquellas trabajadoras puertas adentro, la remuneración comprende el pago de dinero en efectivo, los alimentos y la habitación. Las prestaciones de alimento y casa habitación no serán imponibles para los efectos previsionales.
Trabajadoras agrícolas de temporada	El empleador no podrá descontar de la remuneración herramientas perdidas o producción dañada, salvo que exista sentencia judicial que lo autorice.

Ingreso mínimo mensual: El monto mensual de su remuneración no puede ser inferior al ingreso mínimo mensual que se fija anualmente, como piso, por ley.

La remuneración se pagará con la periodicidad acordada en el contrato, que puede ser mensual, quincenal, semanal o diario, pero en todo caso, los períodos El pago de la remuneración lo debe hacer su empleador:

- En efectivo
- Entre lunes y viernes
- En el lugar de trabajo, y con un máximo de una hora después de terminada la jornada laboral.

El empleador está obligado a otorgar un comprobante de remuneraciones (liquidaciones de sueldo). Usted debe siempre guardar copia de sus liquidaciones de sueldo para acreditar el pago de la remuneración e incluso de la relación laboral. que se pacten no pueden exceder de un mes.

Trabajadoras de casa particular	El pago mínimo que puede percibir una trabajadora de casa particular equivale al 75 % del sueldo mínimo establecido por la Ley.
Trabajadoras agrícolas de temporada	El empleador no podrá pactar una suma inferior al ingreso mínimo mensual, a excepción de los menores entre 15 y 18 años que tengan autorización de su representante legal o de aquellas personas a contratos de aprendizaje

El empleador deberá descontar obligatoriamente de la remuneración:

- Las cotizaciones de salud: su monto mínimo es de un 7% del sueldo.
- Las imposiciones previsionales: su monto mínimo es de un 10% de su sueldo.
- Cotizaciones para el seguro de cesantía: su monto es de un 0,6% de los ingresos imponibles. La incorporación al seguro será obligatoria para todos los trabajadores contratados a contar a fines del 2º semestre del año 2002, o cuando comience a operar el sistema.
- Los impuestos que lo afecten, su monto varía de acuerdo al ingreso del trabajador
- Cuotas sindicales.

## **- Despido.**

En caso de despido verbal o por escrito la persona perjudicada debe concurrir a la Inspección del Trabajo respectiva a fin de que se le oriente sobre los pasos a seguir.

Pero debe saber que:

- En caso de que el empleador, al momento del despido, no ha pagado sus cotizaciones, el despido no pondrá término al contrato de trabajo y el empleador está obligado a pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones contempladas en el contrato hasta el pago de las cotizaciones previsionales adeudadas.
- El empleador deberá poner término al contrato de trabajo por escrito. En el caso de que se invoque como causal de término del contrato necesidades de la empresa el empleador debe avisar de dicho término con a lo menos 30 días de anticipación, en caso de no hacerlo deberá pagar una indemnización que sustituye dicho aviso.
- Los contratos de trabajo deben terminar solamente por las causales que establece el Código del Trabajo. Es muy importante conocer la causal que se invoca para poner término al contrato, porque de ella depende si el trabajador recibirá o no indemnizaciones por años de servicio al término del contrato.
- En el caso de que se termine el contrato por necesidades de la empresa (única causal que da derecho al pago de indemnizaciones) se deberá pagar una indemnización por años de servicio equivalente a un mes de sueldo por año trabajado en la empresa, con un tope de 11 años.
- Si se pone término al contrato por otra causal distinta (inasistencia, incumplimiento grave, etc.) deberá acudir a la Inspección del Trabajo inmediatamente a interponer el reclamo correspondiente.
- Para ser despedido, si cuenta con fuero laboral, el empleador debe fundamentar el despido con una autorización de un Juez competente. Si ella no existe debe dirigirse a la Inspección del Trabajo para solicitar el reintegro a sus labores en la empresa, formulando una denuncia y acreditando que se encuentra acogido(a) a fuero laboral.

Los fueros pueden ser acreditados con los siguientes documentos:

- Fuero Maternal: se acredita con certificado médico o de matrona
- Fuero Sindical: se acredita con el acta de elección de la directiva o el certificado de la Inspección del Trabajo
- Fuero de Negociación Colectiva: con el proyecto de Contrato Colectivo
- Fuero de Comité Paritario: con la comunicación dada a la empresa informando el fuero.

Trabajadoras de casa particular	<p>En el caso de las empleadas de casa particular, además de las causales que establece el Código del Trabajo, existen las siguientes situaciones:</p> <p>En caso de enfermedad contagiosa, clínicamente calificada, de una de las partes (trabajadora o empleadora) o de quienes viven en la casa, al otra parte puede poner término al contrato.</p> <p>Lo mismo ocurre en caso de desahucio, pero en este caso se deberá avisar pro escrito a la trabajadora con copia a la inspección del trabajo, salvo que se pague ese mismo día una indemnización.</p>
---------------------------------	--

El finiquito es un recibo o certificado en que se deja constancia que ha terminado una relación de trabajo, que se ha cancelado todo lo debido y se han cumplido toda las obligaciones establecidas en el contrato de trabajo, no quedando nada pendiente entre el empleador y el trabajador. Antes de firmarlo revise detenidamente:

- Que todos los pagos que aparecen en el finiquito se hayan hecho efectivamente.
- Si quedan deudas pendientes, deben aparecer en el finiquito.
- Por ningún motivo debe firmarse un finiquito con el cual no se está conforme.
- El finiquito debe firmarse solamente en presencia del ministro de fe ante el cual se va a ratificar o confirmar; y del empleador u otra persona a quien éste le haya otorgado poder para representarlo. Tanto el trabajador y el empleador o su representante deben exhibir sus cédulas de identidad.
- Pueden actuar como ministro de fe un funcionario de la Inspección del Trabajo, un notario, un oficial del Registro Civil, el Secretario Municipal, el Presidente del Sindicato o Delegado del personal.
- El finiquito se firma en un documento original y dos copias, que son entregadas al trabajador y al empleador.

### **- Sindicatos.**

Los sindicatos son organizaciones de los/as trabajadores/as y sirven para representar, defender y promocionar, tanto colectiva como individualmente a los trabajadores ligados a ellos por intereses sociales y económicos.

En empresas con menos de 50 trabajadores, se establece que 8 de ellos podrán crear un sindicato si no hay otro vigente. En empresas con 51 trabajadores y más, el quórum es de 25 trabajadores que representen el 10% del total.

Todos los trabajadores involucrados en la constitución de un sindicato están protegidos por un fuero de 10 días antes de celebrada la asamblea y hasta 30 días después de constituida la organización, con un máximo de 40 días.

### **- Protección a la Maternidad.**

La legislación chilena incorpora elementos que protegen la maternidad otorgando derechos a la mujer embarazada, incluso alguno se extienden hasta después del nacimiento del hijo/a. La ley concede derechos de maternidad a la mujer, al hombre, al niño /a y al trabajador /a que tiene a su cuidado un menor.

No se puede condicionar contratación alguna al estado de embarazo o posible embarazo de la mujer

### **- Fuero Maternal.**

Toda Mujer que está sujeta a una relación laboral, en virtud de cualquier tipo de contrato está protegida pro el fuero maternal. Este genera la imposibilidad para despedir a la trabajadora por un periodo determinado.

El fuero maternal rige desde el momento de la concepción, es decir desde el inicio del embarazo, hasta un año después de expirado el periodo postnatal o el periodo postnatal suplementario. El fuero maternal es un DERECHO IRRENUNCIABLE.

Si una mujer ha sido despedida estando amparada por el fuero maternal, debe denunciar el hecho en la Inspección del Trabajo dentro de 60 días hábiles después de la separación laboral.

Las mujeres, hombres solteros o viudos que adoptan un hijo/a en conformidad a las disposiciones que la ley de adopción establece, también gozan de fuero maternal, solo que este empieza a regir desde el momento en que se dicta la resolución que confía el cuidado personal del menor.

- Permiso Pre- Natal: corresponde a un descanso de 6 semanas anterior al nacimiento de la hija /o.

- Permiso Pre- Natal suplementario: corresponde a un tiempo de descanso que procede si la mujer presenta una enfermedad causada por el embarazo antes de las 6 semanas del permiso pre-natal.

- Descanso Post-Natal: corresponde a un periodo de descanso de 12 semanas posterior al nacimiento del hijo/a. Este descanso también le corresponde a aquellas personas que tengan el cuidado de un menor de edad inferior a 6 meses, pro habersele otorgado judicialmente la tuición como medida de protección. Es posible que exista una extensión del post natal en caso de que la mujer, terminado el descanso post-natal presenta una enfermedad cuya causa probada es el nacimiento.

El descanso post natal y las vacaciones son derechos independientes, si ambos coinciden, el segundo debe hacerse efectivo una vez reintegrada la trabajadora a sus labores.

- Permiso por enfermedad de un niños /as menor de un año, este permiso corresponde tanto en los casos de las madres biológicas, como en los casos de tuición o cuidado personal por resolución judicial.

- Permiso para dar alimento. Desde el mes de enero de 2007, todas las mujeres cuentan con un permiso especial de una hora diaria para amamantar a sus hijos menores de dos años. Este tiempo se considera como trabajado y sólo las empresas obligadas a tener sala cuna, pagarán el valor de los pasajes y sus trabajadoras ampliarán, con el tiempo de traslado, la hora para dar alimento.

- Pago de subsidio por maternidad. El subsidio consiste en el pago a la mujer de las remuneraciones o rentas imponibles que percibía antes de los descansos descritos y su monto equivale al 100 % de dicha remuneración. El periodo de subsidio coincide con el descanso pre y post natal.

- Derecho a Sala Cuna. Es obligación del empleador que cuente con 20 o más trabajadoras, mantener una sala cuna anexa e independiente del local del trabajo, donde las mujeres puedan dejar a sus hijos menores de dos años y alimentarlos.

El empleador puede cumplir con esta obligación de tres maneras:

- Manteniendo en forma individual una Sala Cuna
- Manteniendo en forma conjunta una Sala Cuna con otros empleadores
- Pagando directamente a una Sala Cuna los gastos que signifique el costo del beneficio donde la mujer lleve a su hijo/a (s)

Prohibición de efectuar ciertos trabajos. La mujer embarazada no puede ejercer trabajos perjudiciales para su salud, especialmente:

- Levantar, arrastrar o empujar grandes pesos
- Exigir un esfuerzo físico, incluyéndose el permanecer largo tiempo de pie.
- Laborar en horario nocturno y horas extraordinarias.
- Todo trabajo que la autoridad competente declare inconveniente.

Los derechos del Padre. El padre puede tener derecho y subsidio de maternidad cuando:

- La madre fallece en el parto o posteriormente a este y antes de finalizar el periodo post natal.
- El hijo/a menor de un año tiene una enfermedad grave que requiere atención en el hogar.
- El trabajador tienen bajo su cuidado o tuición personal un menor de un año, por resolución judicial, y este tenga una enfermedad grave que requiera de atención en el hogar o que sea menor de 6 meses.
- El padre, por nacimiento de un hijo/a, tiene derecho a un día de descanso que debe hacerse efectivo dentro de los 3 días subsiguientes al parto.

### **c. Otros Derechos de las Temporeras.**

- Derecho a Alojamiento: El empleador(a) debe dar alojamiento higiénico y adecuado, si no es posible obtenerlo en un lugar que les permita llegar a su trabajo.

- Derecho a Comedor: El empleador(a) debe tener un lugar higiénico y de fácil acceso donde los trabajadores(as) puedan mantener, preparar y consumir su comida. Si por la distancia o dificultades de transporte no es posible que el temporero(a) compre sus alimentos, el empleador(a) tiene que dárselos.

- Derecho a Movilización Segura: Si entre el lugar de trabajo y el lugar de alojamiento hay 3 o más kilómetros y no existe locomoción colectiva, el empleador(a) debe proporcionar la movilización necesaria. Sólo se puede transportar pasajeros sentados.

- Fuero Maternal: Rige durante el embarazo y hasta un año después de terminado el descanso maternal posnatal. Durante ese tiempo la temporera no puede ser despedida. Si el contrato es por obra o faena determinada o de temporada, o a plazo fijo, el empleador(a) debe solicitar el desafuero al Tribunal competente, antes de la fecha de término del contrato.

- Derecho a Sala Cuna: Donde trabajen 20 o más temporeras el empleador debe disponer de sala cuna para los hijos menores de 2 años o pagar los gastos de una sala cuna autorizada que elija la trabajadora. Los empleadores(as) cuyos predios o recintos de empaque se encuentren dentro de una misma comuna, podrán habilitar durante la temporada servicios de sala cuna comunes.

- Higiene y Seguridad: El empleador(a) deberá entregar gratuitamente los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades del trabajo, afiliando a los trabajadores(as) a una mutual o INP (ley 16.744). Asimismo debe mantener y proporcionar agua potable para el consumo de sus trabajadores(as).

Cada uno de estos derechos no podrán cobrarse ni descontarse a los trabajadores(as). Son de costo del empleador(a)

### **3. Estructura del Modulo.**

Actividad	Tiempo	Materiales
Saludo Inicial y Dinámica de animación	20 minutos	
Exposición de Contenidos	60 minutos	Material Impreso
Pausa Café	20 minutos	Té, café, galletas
Cierre y Reflexión	20 minutos	

#### **4. Dinámicas de Apoyo al Módulo.**

##### - Dinámica de Animación: ¿quién empezó el movimiento?

Las participantes se sientan en círculo, en sillas o en el suelo. Se escoge una compañera que salga de la sala. El grupo acuerda que una persona va a iniciar un movimiento cualquiera que puede ser mover la cabeza, hacer una mueca, mover el pie, tocar diferentes tipos de instrumentos, etc. Luego todas deben seguirla.

La compañera que salió de la sala ingresa nuevamente, debe descubrir quien inició el movimiento y tiene tres oportunidades de identificarla, si falla tres veces el grupo le impone una penitencia (el/la monitor/a debe tener para estos casos una bolsa con papeles que contengan penitencias que aporten a la reflexión del tema a trabajar en la sesión). También se cuenta con un tiempo limitado para identificar quien empezó el movimiento (2 minutos aproximadamente).

Sugerencias: El tiempo es un factor de presión importante en el desarrollo de la técnica. La monitora debe utilizarlo para hacer más dinámico el juego, mencionando que queda poco, etc.

# MODULO 7

## EVALUACIÓN Y CIERRE.

### 1. Presentación del Modulo.

El último Modulo corresponde a una instancia de evaluación, retroalimentación y cierre del proceso formativo, a través de una reflexión grupal de los distintas temáticas tratadas en el taller. Este proceso recíproco permitirá identificar los logros y aprendizajes obtenidos en las participantes.

Contenidos:

- Reflexión grupal de Retroalimentación.

El modulo comienza con la entrega de los resultados del test de personalidad realizado en el modulo 5. Se propone que las mujeres compartan los resultados con sus compañeras de taller. En el marco de este ejercicio se propone iniciar un ejercicio de reflexión donde se evaluara de manera circular la participación de cada mujer y también el desempeño del monitor.

Es importante en este punto brindarle a cada mujer el espacio para expresar sus opiniones o plantear dudas que se relacionen con lo visto en el transcurso de los seis módulos anteriores. En esta reflexión se da la oportunidad también de que las mujeres se retroalimenten entre ellas acerca de las fortalezas y debilidades percibidas en sus compañera de taller, esto permitirá reforzar el empoderamiento que esta mujeres necesitan para acceder al mundo laboral.

Al final del modulo se aplicara la Ficha de Evaluación del Taller.

### 2. Estructura de la Sesión.

Actividad	Tiempo	Materiales
Saludo	10 minutos	
Entrega resultados test personalidad	10 minutos	Informe individualizado
Pausa y café	10 minutos	Galletas, té, café o jugo.
Reflexión y evaluación grupal	60 minutos (5 a 10 minutos c/u)	.
Cierre y Despedida	30 minutos	Diplomas de participación