GUÍA DE ACTUACIÓN

MÉDICOS DEL MUNDO

PROYECTO FUTURA

INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL DE MUJERES VÍCTIMAS DE TRATA, EXPLOTACIÓN SEXUAL O EN SITUACIÓN DE PROSTITUCIÓN

Esta Guía no sería posible sin las mujeres
que han participado en el proyecto FUTURA.
Su presencia, su palabra, sus silencios,
sus preguntas y sus aprendizajes compartidos
han sido el verdadero motor de este proceso.
Gracias a todas ellas, que, desde su fuerza,
sus saberes y sus decisiones siguen construyendo
el presente y el futuro que desean.

Nuestro agradecimiento también a todas
las compañeras que implementan FUTURA
en las diferentes CCAA, por su compromiso,
su mirada crítica y su acompañamiento
cotidiano, que hacen posible que este trabajo
e sostenga y tenga sentido.

2024, Programa FUTURA
Itinerarios personalizados para la recuperación
y el refuerzo de las capacidades sociolaborales
de mujeres víctimas de trata, explotación sexual
o en situación de prostitución.

Autoría
Médicos del Mundo

Elaboración
Ana Vallejo

Coordinación
Susana Vicente Andueza

Diseño y maquetación
Alberto Sernández

**Financiado por Ministerio de Derechos
Sociales, Consumo y Agenda 2030**

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN 4

2. OBJETIVOS 5

3. MARCO CONCEPTUAL, ÉTICO Y METODOLÓGICO DE LA INTERVENCIÓN 6

4. BARRERAS ESTRUCTURALES PARA LA INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL 7

5. METODOLOGÍA 9

6. PROPUESTA DE ACTUACIÓN 12

6.1. SESIONES PARA LA MEJORA DE LA AUTONOMÍA PERSONAL Y CAPACIDAD DE AGENCIA 14

SESIÓN 1: IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS Y APTITUDES RESILIENTES 15

SESIÓN 2: AUTOCONOCIMIENTO, AUTOESTIMA Y AUTOCONFIANZA 19

SESIÓN 3: GENERACIÓN DE REDES DE APOYO Y SORORIDAD 23

SESIÓN 4: GESTIÓN DE LA INCERTIDUMBRE 28

6.2. SESIONES REFUERZO DE LAS HABILIDADES PRELABORALES 34

SESIÓN 5: ORGANIZACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO 35

SESIÓN 6: TÉCNICAS Y RECURSOS PARA LA BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO 40

SESIÓN 7: DISEÑO CV DE ALTO IMPACTO 46

SESIÓN 8: LA ENTREVISTA DE SELECCIÓN PERSONAL, DIGITAL Y EN DIFERIDO 51

ANEXOS:

1. MATERIAL IMPRIMIBLE: PLANTILLAS 57

2. CUESTIONARIO DE VALORACIÓN 81

1. PRESENTACIÓN

FUTURA: Itinerarios personalizados para la recuperación y el refuerzo de las capacidades sociolaborales de mujeres víctimas de trata, explotación sexual o en situación de prostitución es un proyecto de carácter estatal financiado por el financiado por el Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030 a través de la convocatoria de subvenciones con cargo al 0,7% del IRPF y ejecutado por Médicos del Mundo durante el año 2024 en 12 Comunidades Autónomas (Andalucía, Aragón, Asturias, Baleares, Canarias, Castilla La Mancha, Castilla y León, Cataluña, Extremadura, Galicia Comunidad de Madrid, Comunidad Valenciana).

FUTURA tiene como objetivo mejorar la empleabilidad y favorecer la incorporación al mercado laboral de las mujeres víctimas de trata, explotación sexual o en situación de prostitución, a través de las siguientes líneas de actuación:

- la mejora de la autonomía personal y capacidad de agencia (empoderamiento);
- el refuerzo de habilidades prelaborales y profesionales;
- el trabajo en red con entidades públicas y privadas.

Médicos del Mundo parte de la convicción de que la prostitución, la trata y la explotación sexual son fenómenos complejos, profundamente atravesados por desigualdades de género, origen, clase y estatus administrativo, que no pueden abordarse mediante respuestas parciales ni desde enfoques sancionadores. Por el contrario, requieren un abordaje integral y preventivo, orientado a la reducción de daños y riesgos, a la garantía de acceso efectivo a los derechos humanos -incluido el derecho a la salud- y a la generación de alternativas reales para el abandono de la prostitución.

2. OBJETIVOS

El objetivo general de esta Guía de actuación es ofrecer un marco metodológico y operativo de referencia para la intervención con mujeres en situación de prostitución, víctimas de trata o explotación sexual, que permita mejorar la calidad, coherencia y eficacia de los procesos de acompañamiento hacia la integración sociolaboral, desde un enfoque feminista, interseccional y de derechos humanos.

De manera específica, la Guía tiene los siguientes objetivos específicos:

- Sistematizar el modelo de integración sociolaboral desarrollado en el marco del proyecto FUTURA, identificando sus principios, enfoques y elementos clave de la práctica profesional.
- Proporcionar orientaciones prácticas y herramientas para el diseño y acompañamiento de itinerarios sociolaborales personalizados con mujeres en contextos de prostitución, trata o explotación sexual.
- Contribuir a la mejora de las competencias técnicas de profesionales y entidades que trabajan en el ámbito de la integración sociolaboral con mujeres en contextos de vulnerabilidad y violencias de género.
- Favorecer intervenciones coherentes en materia de integración sociolaboral que no reproduzcan estigmas, violencias ni desigualdades estructurales, y que promuevan la autonomía personal y la capacidad de agencia de las mujeres.
- Impulsar la transferencia y la replicabilidad del modelo en otros contextos territoriales y programas de intervención.

3. MARCO CONCEPTUAL, ÉTICO Y METODOLÓGICO DE LA INTERVENCIÓN

Médicos del Mundo entiende la prostitución, la trata con fines de explotación sexual y la explotación sexual como expresiones extremas de la violencia de género, enmarcadas en un sistema de desigualdades estructurales que afectan de manera específica a las mujeres. Estos fenómenos constituyen una vulneración sistemática de los derechos humanos y un atentado contra la dignidad y la integridad física, psíquica y sexual de las mujeres, al reproducir relaciones de subordinación, control y explotación de sus cuerpos y sexualidades.

Desde este posicionamiento abolicionista, la intervención se orienta a la erradicación del sistema prostitucional -industria del sexo y proxenetismo- y a la transformación de las relaciones de desigualdad y dominación sexual que lo sostienen. Al mismo tiempo, se sitúa a las mujeres como titulares de derechos, poniendo en el centro sus necesidades, tiempos y procesos vitales.

La experiencia de intervención de Médicos del Mundo en contextos de prostitución desde 1993 ha permitido identificar elementos clave que orientan las actuaciones en materia de integración sociolaboral, entre ellos:

- la vulneración sistemática de derechos y la acumulación de violencias que afectan a la salud física, mental y social de las mujeres;
- la demanda expresa de alternativas económicas y de acceso al empleo como vía para el abandono de la prostitución;
- la existencia de barreras estructurales y necesidades no cubiertas que dificultan los procesos de integración sociolaboral.

El acceso a un empleo en condiciones dignas constituye un elemento central en los procesos de abandono de la prostitución, al posibilitar la autonomía económica y personal, la recuperación de la capacidad de agencia, la participación social y el reconocimiento social, factores estrechamente vinculados a la mejora de la autoestima y al proceso de recuperación integral.

A partir de los aprendizajes acumulados en los distintos programas y experiencias desarrollados por Médicos del Mundo, se han identificado una serie de factores de vulnerabilidad y barreras específicas que inciden en la integración sociolaboral de las mujeres en contextos de prostitución, trata o explotación sexual. Estos factores constituyen la base desde la que se construye el modelo de intervención recogido en esta Guía de actuación y orientan las propuestas metodológicas que se desarrollan en los apartados siguientes.

4. BARRERAS ESTRUCTURALES PARA LA INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL

La experiencia de intervención de Médicos del Mundo con mujeres en situación de prostitución, víctimas de trata o explotación sexual, ha permitido identificar un conjunto de barreras estructurales que condicionan de manera significativa sus procesos de integración sociolaboral. Estas barreras no responden a déficits individuales, sino a la intersección de múltiples desigualdades sociales, económicas, administrativas y de género, que deben ser tenidas en cuenta en el diseño y acompañamiento de los itinerarios sociolaborales.

1. BARRERAS VINCULADAS A LA IDENTIDAD, EL ESTIGMA Y LA DISCRIMINACIÓN

- Ser mujeres en un mercado laboral marcado por la segregación ocupacional, la feminización de la precariedad y la desigual valoración del trabajo.
- Origen migrante y racialización, que conllevan estereotipos, racismo y discriminación en el acceso, mantenimiento y promoción en el empleo.
- Estigma asociado a la prostitución que impacta en las oportunidades laborales, en la autopercepción profesional y en la confianza en las propias capacidades.
- Experiencias de violencias machistas -físicas, sexuales, psicológicas y económicas- vividas tanto en contextos de prostitución como en otros ámbitos de la vida, con secuelas que afectan a la salud física y mental, la estabilidad emocional y la capacidad de sostener procesos de búsqueda de empleo y de permanencia laboral.
- Años de permanencia en contextos de prostitución, como variable que puede implicar una mayor acumulación de violencias, estigmatización, deterioro de la salud y desvinculación prolongada del mercado laboral formal.

2. BARRERAS ADMINISTRATIVAS Y LEGALES

- Situación administrativa irregular, que limita el acceso al empleo formal, a la formación reglada y a los servicios públicos de empleo.
- Tiempo de permanencia en el territorio, que condiciona la posibilidad de iniciar procesos de regularización administrativa y, con ello, el acceso efectivo al mercado laboral.
- Falta de acreditaciones administrativas de situaciones de vulnerabilidad (violencia de género, trata, exclusión social, discapacidad, entre otras), que dificulta el acceso a derechos, recursos y programas especializados.

3. BARRERAS SOCIOECONÓMICAS, DE CUIDADOS Y CONCILIACIÓN

- Responsabilidades familiares y personas a cargo, tanto en España como en los países de origen, que condicionan la disponibilidad horaria, la movilidad y la permanencia en el mercado laboral.
- Falta de servicios de conciliación y corresponsabilidad, especialmente públicos, gratuitos y con horarios flexibles, que permitan compatibilizar empleo, formación y cuidados.

- Precariedad económica, caracterizada por altas tasas de desempleo e informalidad y un acceso muy limitado a prestaciones y ayudas, que genera presión económica y dificulta sostener procesos de búsqueda de empleo.

- Inestabilidad residencial y condiciones de habitabilidad precarias, con impacto directo en la salud física, mental y emocional, afectando a la capacidad de mantener itinerarios sociolaborales sostenidos.

4. BARRERAS FORMATIVAS Y DE CUALIFICACIÓN

- Bajo nivel formativo y/o falta de homologación de estudios, a pesar de que muchas mujeres cuentan con estudios secundarios o superiores en sus países de origen.

- Desajuste entre la cualificación previa y los empleos accesibles, que conduce a trayectorias laborales descendentes y a la concentración en sectores feminizados y precarizados.

- Limitaciones en competencias digitales, especialmente en aquellas necesarias para la búsqueda activa de empleo y la gestión de trámites administrativos y laborales.

5. BARRERAS VINCULADAS A LA EXPERIENCIA LABORAL, LA MOVILIDAD Y LA EDAD

- Trayectorias laborales marcadas por la precariedad, la informalidad y la ausencia de derechos laborales.

- Edad, especialmente a partir de los 45 años, como factor penalizador en el acceso y mantenimiento del empleo.

- Falta de carné de conducir y de vehículo propio, que limita el acceso a oportunidades laborales en determinados territorios o con horarios incompatibles con el transporte público.

5. METODOLOGÍA

Los **espacios grupales** son recursos de apoyo para las mujeres, en ellos recuperan la confianza en sí mismas, a la vez que adquieren habilidades y herramientas para la mejora de la empleabilidad. Además, tanto de forma transversal como específicamente en la sesión de generación de redes, se fomenta la auto organización como grupo y la responsabilidad colectiva, así como la sororidad, combatiendo así la competitividad y rivalidad que caracteriza a los espacios de prostitución

Las dinámicas propuestas se basan en el **aprendizaje vivencial de la pedagogía feminista** que se caracteriza por la reflexión individual, la puesta en común grupal donde me reconozco en las otras, y la construcción colectiva de conocimiento. La empatía, respeto y la ausencia de juicios son elementos centrales en este tipo de intervención.

La primera sesión es fundamental para el buen funcionamiento del grupo. Es importante que las participantes se sientan cómodas y generemos un ambiente que propicie la cohesión grupal, la confianza y la seguridad para intercambiar experiencias y opiniones.

RECOMENDACIONES PARA EL DESARROLLO DE LAS SESIONES:

- Las presentaciones en pareja suelen resultar positivas, sobre todo si las participantes no se conocen con anterioridad; reducen la vergüenza que puede experimentarse al estar por primera vez ante un grupo de personas desconocido.

- La elaboración de un "contrato" de grupo en el que las participantes consensuen las normas de funcionamiento interno fomenta el compromiso ante el respecto ante las opiniones ajenas, la puntualidad, el espacio libre de juicios de valor entre las compañeras y/o la confidencialidad.

- La disposición de espacio influye en el ambiente y desarrollo del grupo. Estar en circulo y/o no tener posición jerarquizada facilita la horizontalidad y la generación de confianza.

- El número de participantes óptimo estaría entre 6 y 10 mujeres. Los grupos pequeños favorecen la confianza, la participación y permiten tanto atender mejor las necesidades emocionales individuales como reconducir los contenidos de la sesión, si fuera necesario

- Usar, en la medida de lo posible, un aula amplia y con luz natural.

RECOMENDACIONES PARA LA DINAMIZACIÓN:

- Es importante empezar cada sesión con una explicación de los contenidos y objetivos y con una relajación inicial a modo de "***limpieza***" de las preocupaciones y estímulos que se traen de fuera. Para ello propones la dinámica "***Aquí y ahora***".

- Hacer hincapié en que el intercambio de experiencias es voluntario y nunca forzar a nadie.

- Tener en cuenta que las experiencias compartidas pueden remover a cualquiera de las participantes, incluida la dinamizadora.

- Al facilitar un grupo tenemos la responsabilidad de ocuparnos de establecer un sentimiento de mutua confianza y comprensión para lo que es imprescindible la actitud empática, hemos de transmitir a la otra persona

que la estamos escuchando, comprendiendo e intentando entender su punto de vista y sus emociones.

- Resumir y sintetizar los contenidos, dándoles un enfoque práctico en todo momento.

- El espacio grupal no sustituye a un acompañamiento terapéutico individual. Si emergen contenidos emocionales intensos o situaciones de malestar sostenido, es importante contener, cerrar adecuadamente la sesión y, cuando corresponda, derivar a recursos especializados.

RECOMENDACIONES PARA EL CIERRE DE LAS SESIONES:

- Recoger las impresiones de las participantes, usando para ello preguntas suaves y abiertas que recojan sensaciones y aprendizajes: ¿con qué palabra describirías la sensación con la que te marchas hoy?, ¿qué te llevas de esta sesión?, ¿hay algo que hayas reconocido o aprendido y que crees que te pueda ser de utilidad de aquí en adelante?

- Reforzar la participación del grupo y los aprendizajes, lanzando un mensaje sobre la importancia y valor de todo lo compartido durante la sesión.

- Conectar la sesión con el proceso o itinerario haciendo un breve resumen del objetivo y contenidos de la sesión que se ha trabajado y enlazándolo con la siguiente.

- Ofrecer unos minutos si alguien quiere hacer algún aporte en privado o resolver alguna duda o cuestión que no haya querido compartir en el grupo con el objetivo de no dejar aspectos emocionales sin cerrar.

- En caso de detectar cansancio emocional, tensión o saturación en el grupo, es preferible priorizar un cierre cuidado de la sesión, aunque no se hayan abordado todos los contenidos previstos, garantizando que nadie se marche con malestar abierto.

"AQUÍ Y AHORA"

TÍTULO	OBJETIVOS	TIEMPO
Dinámica: Aquí y ahora.	**Que las mujeres dejen las preocupaciones o emociones con las que llegan y se focalicen en la sesión.**	**10 Min.**

Nos sentaremos en círculo si el espacio lo permite o de cualquier otro modo que transmita horizontalidad, sin posiciones jerarquizadas.

Esta ronda inicial del Aquí y ahora nos informa sobre cómo se encuentra el grupo y nos ayuda a entender actitudes y emociones durante la sesión y a tomar decisiones respecto al estado emocional de las participantes y del grupo en general.

Empezamos lanzando las siguientes preguntas:

¿Cómo estás?, ¿cómo te están sintiendo ahora mismo?,¿cómo llegas a nivel personal hoy? (dormí mal, estoy triste por x cuestión, contenta por x, etc.).

La dinamizadora comenzará dando respuesta a estas preguntas y dando el turno a las mujeres recordando que estamos en un espacio seguro, que escuchamos cuidando no valorar ni jerarquizar las emociones propias ni ajenas.

Una vez hayamos finalizado la ronda nos situaremos de pie juntas en medio del espacio y realizaremos un ejercicio de "soltar" simbólicamente, sacudiendo las manos como si nos quitáramos algo de encima, esos malestares o preocupaciones que traemos con nosotras.

La participación en la ronda es voluntaria, pudiendo cada mujer compartir lo que desee o simplemente escuchar. La dinamizadora estará atenta a posibles señales de saturación emocional para ajustar el ritmo de la sesión si fuera necesario.

NOTA IMPORTANTE:

El trabajo grupal en contextos de vulnerabilidad y violencias puede activar contenidos emocionales intensos. La aparición de silencios prolongados, desconexión, llanto persistente, tensión en el grupo o dificultades para retomar la sesión son señales que invitan a revisar el ritmo y la intensidad del trabajo.

Ante estas situaciones, es recomendable priorizar el cuidado del grupo, reducir la carga emocional, cerrar adecuadamente la sesión y, cuando sea necesario, ofrecer acompañamiento individual o derivación a recursos especializados.

Asimismo, el autocuidado de la dinamizadora, el trabajo en equipo y los espacios de contraste o supervisión forman parte de la metodología y contribuyen a la calidad y sostenibilidad de la intervención.

6. PROPUESTA DE ACTUACIÓN

La siguiente propuesta de actuación se centra en la intervención grupal orientada a la mejora de la autonomía personal y la capacidad de agencia (empoderamiento) y al refuerzo de competencias prelaborales para la búsqueda activa de empleo (BAE) en mujeres en situación de prostitución, víctimas de trata o explotación sexual, pudiendo enmarcarse también en otros contextos de violencias de género.

Se parte de una premisa central: la integración sociolaboral no es un proceso lineal ni homogéneo. Por ello, la intervención grupal se concibe como un espacio de fortalecimiento, aprendizaje y apoyo mutuo, que se adapta a los ritmos y necesidades de cada grupo, y se complementa con acompañamiento individualizado para garantizar los itinerarios personalizados.

ESTRUCTURA DE LA PROPUESTA GRUPAL

La propuesta consta de 8 sesiones grupales, con una duración aproximada de 2 horas y 30 minutos cada una, distribuidas en dos bloques complementarios:

Sesiones para la mejora de la autonomía personal y capacidad de agencia

1. Identificación de competencias y aptitudes resilientes.
2. Autoconocimiento, autoestima y autoconfianza.
3. Generación de redes de apoyo y sororidad.
4. Gestión de la incertidumbre.

Sesiones para la mejora de las competencias prelaborales para la BAE

5. Organización y trabajo en equipo.
6. Técnicas y recursos para la búsqueda activa de empleo.
7. Diseño de currículum vitae de alto impacto.
8. La entrevista de selección personal, digital y en diferido.

Cada sesión incluye una breve introducción, objetivos, contenidos y dinámicas propuestas, con indicación de tiempos y materiales necesarios. Algunas dinámicas cuentan con fichas imprimibles recogidas en el anexo correspondiente.

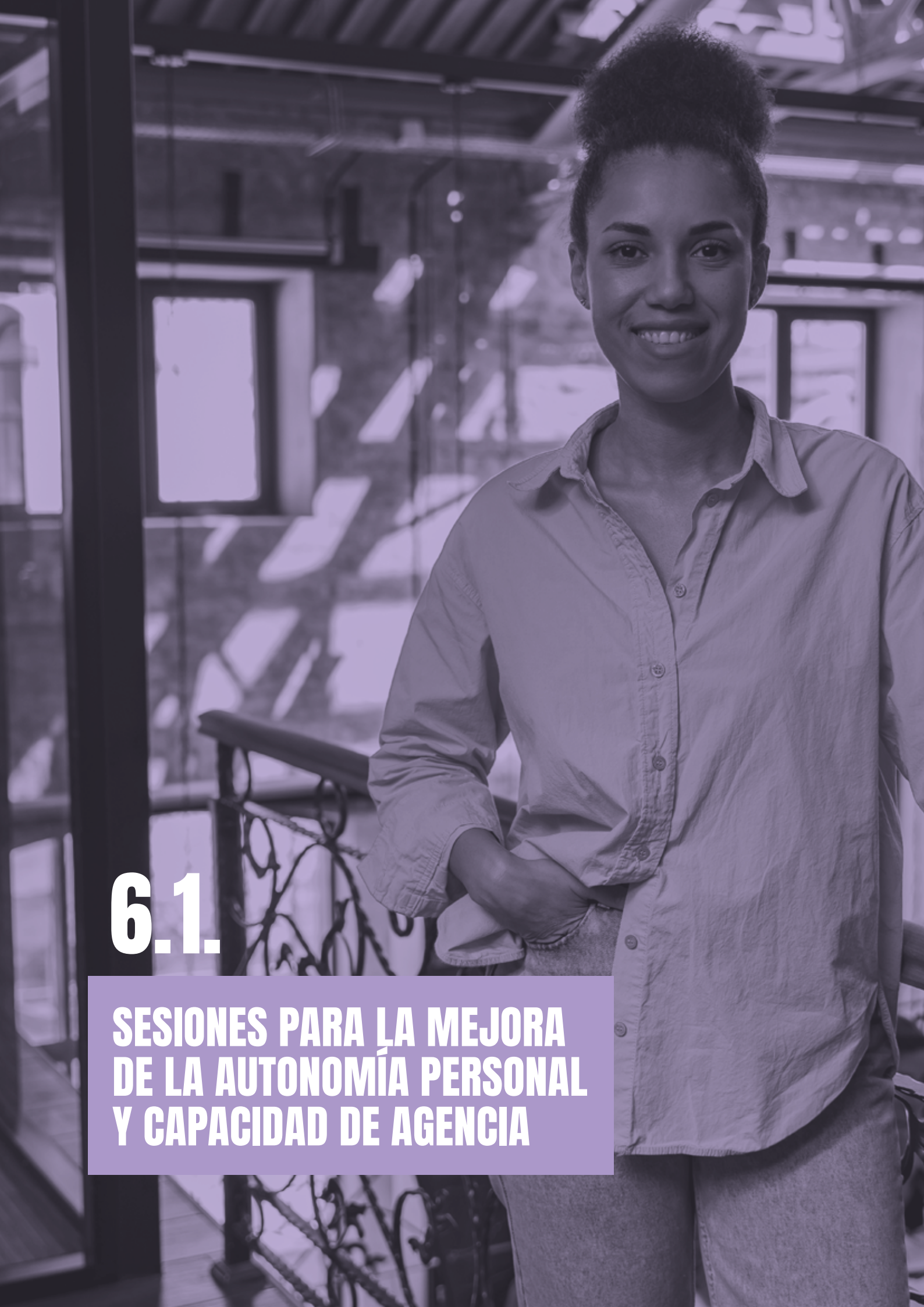
Se recomienda realizar un descanso breve (aprox. 10 minutos), de manera flexible y preferentemente tras actividades emocionalmente intensas o cuando se detecte cansancio, tensión o saturación.

INTERVENCIÓN GRUPAL Y ACOMPAÑAMIENTO INDIVIDUAL: UN MODELO COMPLEMENTARIO

De forma paralela, se recomienda incorporar espacios de acompañamiento individual, con el objetivo de:

- ajustar expectativas y objetivos profesionales a la situación real de cada mujer;
- identificar barreras específicas (administrativas, socioeconómicas, emocionales, de conciliación, etc.) y acordar estrategias realistas;
- diseñar, revisar y dar seguimiento a un itinerario sociolaboral personalizado;
- reforzar aprendizajes trabajados en el grupo y trasladarlos a objetivos concretos (por ejemplo, CV, inscripción en portales, preparación de entrevistas, identificación de recursos formativos, derivaciones internas o externas);
- acompañar momentos de transición o mayor vulnerabilidad (inicio de formación, entrevistas, incorporación laboral, mantenimiento del empleo).

Este enfoque combinado permite que el trabajo grupal tenga un impacto real y sostenido, evitando que las sesiones se reduzcan a la transmisión de contenidos y favoreciendo procesos de apropiación, continuidad y autonomía.



6.1.

SESIONES PARA LA MEJORA DE LA AUTONOMÍA PERSONAL Y CAPACIDAD DE AGENCIA

SESIÓN 1: IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS Y APTITUDES RESILIENTES

ENFOQUE Y SENTIDO DE LA SESIÓN

La socialización diferencial de género ha educado históricamente a las mujeres en el conformismo, la dependencia y la priorización de las necesidades y deseos ajenos, lo que impacta de manera directa en el autoconocimiento, la autoconfianza, la autoestima y la creatividad. Estas dinámicas se ven reforzadas en contextos de migración, prostitución, trata y explotación sexual, donde concurren además el aislamiento, la ausencia de redes de apoyo estables, el estigma, las secuelas emocionales de las violencias vividas y las propias exigencias del contexto prostitucional (largas jornadas, movilidad geográfica, disponibilidad constante).

Como resultado, muchas mujeres no han contado con los tiempos, los espacios ni las herramientas necesarias para identificar y poner en valor sus capacidades, habilidades y competencias, tanto en el ámbito personal como en el profesional.

Esta sesión inaugura el trabajo grupal centrándose en el reconocimiento de competencias personales y resilientes, sentando una base clave para los posteriores procesos de autoconfianza, definición de objetivos profesionales y búsqueda activa de empleo.

ENCUADRE DE CUIDADO:
La participación es voluntaria. No es necesario compartir experiencias personales si no se desea.

MATERIALES:
Ordenador con acceso a internet y proyector (opcional), bolígrafos, plantilla “Identificando competencias”, plantilla “Mi resiliencia a través del tiempo” y una cartulina o papel continuo.

CONCEPTOS CLAVE:
1. Cualidades, habilidades y competencias.
2. Resiliencia.

OBJETIVOS:
- Reconocer las capacidades, habilidades y competencias propias.
- Identificar y compartir las estrategias propias para enfrentar desafíos personales desde la resiliencia.
- Favorecer una mirada positiva y realista sobre los propios recursos personales y profesionales.

DINÁMICAS PROPUESTAS:

DINÁMICA	OBJETIVO	MATERIAL	TIEMPO
1.Identificando competencias.	Identificar capacidades, habilidades y competencias personales.	Plantilla y cartulina.	60min
2.Mi resiliencia a través del tiempo.	Identificar experiencias resilientes y recursos desarrollados.	Plantilla.	45min

INICIO: [10 MINUTOS]

AQUÍ Y AHORA

La dinamizadora facilita la dinámica de "Aquí y ahora", siguiendo las pautas generales descritas en el apartado metodológico, con el objetivo de favorecer la presencia, la conexión con el grupo y la disposición emocional para la sesión.

DESARROLLO [2H 05MIN]

1. IDENTIFICANDO COMPETENCIAS

Información para compartir

CUALIDAD: característica o rasgo personal. *Ejemplo:* "Tengo facilidad para los idiomas".
HABILIDAD: capacidad de realizar una actividad. *Ejemplo:* "Hablo inglés".
COMPETENCIA: capacidad demostrada para realizar una actividad de forma eficaz y con experiencia. *Ejemplo:* "Domino el inglés oral y escrito en contextos profesionales".

Ideas clave a transmitir:

- Todas las personas necesitan espacios que ayuden a reflexionar, conocerse y ponerse en valor.
- Identificar capacidades y habilidades es fundamental para la búsqueda de empleo.
- Todas las mujeres poseen habilidades valiosas que son demandadas en el mercado laboral, aunque no siempre hayan sido reconocidas como tales.

Desarrollo de la dinámica

Se reparte la plantilla "Identificando competencias" y se propone un trabajo individual de reflexión. Cada participante anota al menos cinco habilidades personales que pone en práctica en su vida cotidiana, es decir, aspectos que se le dan bien y que realiza con cierta fluidez.

Para facilitar el ejercicio, la dinamizadora puede ofrecer ejemplos como: organizar actividades familiares, planificar rutinas, cuidar de otras personas, cocinar, buscar información, comparar precios, coser, diseñar, bailar, practicar deporte, escuchar activamente, mediar en conflictos, aprender de forma autónoma, etc.

Una vez completada la plantilla, se propone una puesta en común voluntaria y se facilita la reflexión a partir de las siguientes preguntas:

- ¿Cómo te has sentido identificando tus habilidades?
- ¿Te ha resultado fácil o difícil encontrarlas?
- Si ha sido difícil, ¿a qué crees que se debe?

A continuación, se invita a cada participante a elegir dos habilidades y reformularlas en términos que puedan utilizarse en un contexto profesional

o en una entrevista de empleo. Por ejemplo, “se me da bien escuchar a mis amigas” puede traducirse en “escucha activa y empatía”; “practico deporte con constancia” puede vincularse con disciplina o motivación.

Las habilidades reformuladas se recogen en una cartulina común que funciona como espacio visual de las competencias del grupo.

Para cerrar esta parte, se solicita que identifiquen un ejemplo profesional en el que esas competencias puedan aplicarse, visibilizando la conexión entre habilidades personales y desempeño laboral.

Como continuidad opcional fuera del aula, se puede proponer preguntar a personas cercanas qué habilidades perciben en ellas, reforzando el reconocimiento externo.

2. MI RESILIENCIA A TRAVÉS DEL TIEMPO

Información para compartir

La **RESILIENCIA** es la capacidad de las personas para recuperarse de situaciones adversas y adaptarse a nuevas circunstancias.

Ser resiliente no significa “poder con todo”, sino reconocer la fragilidad, sentir las emociones y responder de manera flexible ante las dificultades.

Ideas clave a transmitir:

- Todas las personas atraviesan momentos difíciles.
- De muchas experiencias pueden extraerse aprendizajes y recursos.
- La resiliencia tiene más que ver con la flexibilidad que con la fortaleza extrema.

Desarrollo de la dinámica

Se reparte la plantilla “Mi resiliencia a través del tiempo” y se propone un trabajo individual de reflexión (aprox. 15 minutos). Cada participante identifica situaciones difíciles o desafiantes que ha atravesado, las ubica en una línea temporal y anota los recursos y aprendizajes que obtuvo y que hoy la acompañan.

Para cuidar el espacio emocional, se recomienda proponer ejemplos alejados de experiencias traumáticas, como: resolver un conflicto personal, afrontar un trámite complejo, retos vinculados a la maternidad, superar un fracaso académico o profesional, adaptarse a un cambio importante, etc.

Finalizado el trabajo individual, quienes lo deseen pueden compartir alguna situación y los recursos identificados. En plenario, se van recogiendo los aprendizajes y estrategias, reforzando la idea de que todas cuentan con recursos propios.

Preguntas de cierre de la dinámica

- ¿Cómo te has sentido realizando este ejercicio?
- ¿Ha sido fácil elegir las situaciones?
- ¿Y reconocer los recursos y aprendizajes?
- ¿Crees que de toda experiencia se puede extraer algún aprendizaje?

CIERRE [15MIN]

Se realiza un cierre grupal recogiendo impresiones sobre cómo se han sentido durante la sesión, qué aspectos les han resultado más significativos y cómo perciben su motivación antes y después del trabajo realizado.

RECURSOS PARA AMPLIAR LA TEMÁTICA

Intered ong. Video: ***Mujeres, resilencia… ¡acción!***

Fischer, L., Moratalla, C., Tur, R. & Villaró, G. (2021): ***Despertar tu resiliencia. Aprender de mujeres con discapacidad intelectual***, Plena Inclusión. *https://plenainclusionmadrid.org/wp-content/uploads/2022/01/Manual-de-Resiliencia.pdf*

SESIÓN 2: AUTOCONOCIMIENTO, AUTOESTIMA Y AUTOCONFIANZA

ENFOQUE Y SENTIDO DE LA SESIÓN

A lo largo de la historia, a las mujeres se les ha asignado de forma mayoritaria un rol centrado en el cuidado de otras personas, priorizando las necesidades ajenas frente a las propias. Esta socialización de género ha dificultado el desarrollo del autoconocimiento, la autoescucha y el autocuidado, alejando a muchas mujeres de su propio centro.

En contextos de prostitución, trata, explotación sexual y violencias, estas dinámicas se intensifican debido a la precariedad, el estigma, la sobrecarga emocional y la falta de espacios seguros donde poder detenerse a reflexionar sobre quiénes son, qué desean y qué necesitan.

Esta sesión propone un espacio grupal para favorecer el autoconocimiento, fortalecer la autoestima y reforzar la autoconfianza, entendidas como dimensiones fundamentales para el bienestar personal y para el desarrollo de procesos de integración sociolaboral sostenidos.

ENCUADRE DE CUIDADO:

La participación es voluntaria. No es necesario compartir aspectos personales si no se desea.

MATERIALES:

Ordenador con acceso a internet y proyector (opcional), bolígrafos, plantillas “Si yo fuese”, “Confío en mí cuando...” y “Mi maleta”, rotuladores y una cartulina grande.

CONCEPTOS CLAVE:

1. Autoconocimiento.
2. Autoaceptación
3. Autoestima
4. Autoconfianza
5. Prácticas para fortalecer la autoconfianza

OBJETIVOS

- Identificar y poner en valor cualidades y capacidades propias.
- Fortalecer la autoestima y la autoconfianza.
- Relacionar el autoconocimiento con los objetivos personales y profesionales.

DINÁMICAS PROPUESTAS:

DINÁMICA	OBJETIVO	MATERIAL	TIEMPO
1.Conociéndonos	Identificar aspectos de la identidad personal desde una mirada simbólica.	Plantilla	30 min
2. Confío en mí, cuando...	Reconocer situaciones de autoconfianza y reforzarlas	Plantilla	30 min
3.Mi maleta.	Identificar capacidades y vincularlas con objetivos profesionales.	Plantilla y cartulina	60min

INICIO: [10 MINUTOS]

AQUÍ Y AHORA

La dinamizadora facilita la dinámica de "Aquí y ahora", siguiendo las pautas generales descritas en el apartado metodológico, con el objetivo de favorecer la presencia, la conexión con el grupo y la disposición emocional para la sesión.

DESARROLLO [2H 05MIN]

1. CONOCIÉNDONOS

Información para compartir

AUTOCONOCIMIENTO: conocimiento que una persona tiene de sí misma.
AUTOACEPTACIÓN: capacidad de reconocer, comprender y aceptar las distintas partes de una misma.
AUTOESTIMA: valoración y juicio que una persona hace de sí misma.

Se subraya que la autoestima no es innata, sino que se construye a lo largo de la vida a partir de experiencias personales, mensajes del entorno y procesos de reflexión, y que puede trabajarse en cualquier momento.

Ideas clave a transmitir

- Es importante tratarse con respeto y amabilidad, como lo haríamos con alguien a quien queremos.
- La autocrítica excesiva y la comparación constante deterioran la autoestima.
- Reconocer y poner en valor lo que nos gusta de nosotras mismas fortalece la confianza.
- Establecer límites y celebrar los logros forma parte del autocuidado.

Desarrollo de la dinámica

Se reparte la plantilla "Si yo fuese" y se propone un trabajo individual en el que cada participante elige distintos elementos simbólicos (animal, objeto, paisaje, color, etc.) con los que se sienta identificada.

Este ejercicio facilita la autoexploración desde una vía no literal, favoreciendo la reflexión simbólica y la expresión emocional.

Posteriormente, se realiza una puesta en común voluntaria, en la que cada participante puede compartir los elementos elegidos.

Preguntas de cierre de la dinámica

- ¿Te ha resultado fácil o difícil elegir los elementos?

- ¿Hay algún elemento que te haya costado más identificar?
- ¿Has descubierto algo nuevo sobre ti o expresado algo que no sueles compartir?
- ¿Cómo te has sentido al describirte de forma simbólica?

2. CONFÍO EN MI CUANDO...

Información para compartir

La **AUTOCONFIANZA** es la capacidad de conocerse, reconocer las propias capacidades y limitaciones y confiar en la posibilidad de aprender y avanzar, sin exigirse poder con todo.

Beneficios de una autoestima y autoconfianza saludables:

- Mayor bienestar emocional.
- Reducción de la ansiedad.
- Incremento de la autonomía y la capacidad para afrontar retos.
- Mejora en la capacidad de poner límites.
- Mayor disfrute y satisfacción personal.

Ideas clave a transmitir:

- Sentir dudas y miedos es humano.
- La autoconfianza se construye a partir de experiencias, apoyos y aprendizajes.
- Identificar momentos de autoconfianza permite fortalecerla.

Desarrollo de la dinámica

Se reparte la plantilla "Confío en mí cuando..." y se invita a identificar situaciones o momentos en los que cada participante ha sentido confianza en sí misma.

A continuación, se propone escribir un mensaje positivo dirigido a una misma, reconociendo esfuerzos, capacidades o procesos personales.

Quienes lo deseen pueden compartir alguna situación y el mensaje elaborado.

Preguntas de cierre de la dinámica:

- ¿Cómo te has sentido realizando este ejercicio?
- ¿Ha sido fácil identificar momentos de autoconfianza?
- ¿Cómo ha sido escribirte un mensaje positivo?
- Si tuvieras que ponerle un título a lo vivido, ¿cuál sería?

3. MI MALETA

Se introduce la dinámica invitando a imaginar una maleta personal donde cada persona guarda cualidades, habilidades, emociones, gustos, intereses y deseos.

Ideas clave a transmitir

- Todas las personas poseen capacidades y habilidades valiosas.
- El autoconocimiento es un proceso continuo.
- No somos algo fijo: vamos siendo.

Desarrollo de la dinámica

Para introducir el ejercicio se sugiere que imaginen que cada una tiene una maleta donde guarda sus cualidades, habilidades, sentimientos, emociones, gustos, intereses, deseos, etc.

Se reparte la plantilla "Mi maleta" y se propone identificar:

- 5 aspectos que gustan de una misma.
- 5 aspectos que no gustan.
- 5 cosas que se hacen bien y gustan.
- 5 cosas que no se hacen bien o no gustan.

Mientras se completa la plantilla, la dinamizadora prepara una cartulina dividida en cuatro apartados que se irán rellenando en plenario de forma voluntaria.

Se reflexiona colectivamente a partir de preguntas como:

- ¿Qué parte ha resultado más fácil o más difícil?
- ¿Por qué crees que ha sido así?

Posteriormente, se invita a cada participante a seleccionar de su maleta aquellos aspectos positivos y habilidades que pueden vincularse con su objetivo profesional.

En plenario, se revisa cómo las capacidades personales pueden convertirse en ventajas en distintos contextos laborales.

Preguntas de cierre:

- ¿Ha sido fácil vincular tus fortalezas con tu objetivo profesional?
- ¿Hay capacidades que crees que pueden ser útiles en distintos trabajos?
- ¿Qué fortalezas te gustaría seguir desarrollando?

CIERRE [15MIN]

Se realiza un cierre grupal recogiendo impresiones sobre cómo se han sentido durante la sesión, qué aprendizajes se llevan y cómo perciben su motivación tras el trabajo realizado.

RECURSOS PARA AMPLIAR LA TEMÁTICA

Fernández, Patricia (2023) ***Cómo mejorar la autoestima en 5 pasos,*** Somos Estupendas *https://somosestupendas.com/como-mejorar-la-autoestima*

SESIÓN 3: GENERACIÓN DE REDES DE APOYO Y SORORIDAD

ENFOQUE Y SENTIDO DE LA SESIÓN

La socialización de género tiende a situar a las mujeres en la comparación, la competencia y la búsqueda de validación externa, debilitando los vínculos entre mujeres. En contextos de prostitución, trata, explotación sexual y violencias, esta fragmentación puede intensificarse por el aislamiento, la movilidad, la desconfianza aprendida y la ausencia de espacios seguros.

Esta sesión busca fortalecer la sororidad y la construcción de redes de apoyo como recursos fundamentales de cuidado, protección y sostenimiento de los procesos de empleabilidad, tanto en la búsqueda activa de empleo como en la incorporación y el mantenimiento del mismo.

ENCUADRE DE CUIDADO:

La participación es voluntaria. No es necesario compartir vivencias personales para participar en las dinámicas.

MATERIALES

Ordenador y proyector (opcional), folios, rotuladores/lápices de colores, ovillo de lana, cartulina grande.

CONCEPTOS CLAVE

1. Sororidad
2. Redes de apoyo.
3. Comunicación asertiva.
4. Empatía.

OBJETIVOS

- Reconocer la importancia del apoyo entre mujeres y de los vínculos seguros.
- Identificar apoyos existentes y posibles apoyos a construir en el grupo y fuera de éste.
- Practicar una mirada sorora basada en el respeto, la no competencia y la reciprocidad.

DINÁMICAS PROPUESTAS:

DINÁMICA	OBJETIVO	MATERIAL	TIEMPO
1.Círculo de reflexión: ¿Qué es sororidad para	Favorecer una reflexión colectiva sobre la sororidad desde la experiencia.	Texto de apoyo.	35 min
2. “La sororidad para mí es...”	Expresar de forma creativa el significado personal de la sororidad.	Folios y colores.	25 min
3. Tejiendo redes.	Identificar aportes individuales y fortalecer la cohesión grupal	Ovillo de lana.	55 min

INICIO: [10 MINUTOS]

AQUÍ Y AHORA

La dinamizadora facilita la dinámica de "Aquí y ahora", siguiendo las pautas generales descritas en el apartado metodológico, con el objetivo de favorecer la presencia, la conexión con el grupo y la disposición emocional para la sesión.

DESARROLLO [2H 05MIN]

1. CÍRCULO DE REFLEXIÓN: ¿QUÉ ES SORORIDAD PARA NOSOTRAS?

Esta dinámica introduce el concepto de sororidad desde la experiencia, favoreciendo una reflexión colectiva que parte de las vivencias, percepciones y saberes de las propias mujeres, y no únicamente de definiciones teóricas. El énfasis se sitúa en cómo se construyen -o se dificultan- los vínculos entre mujeres, especialmente en contextos atravesados por violencias, precariedad y estigmatización.

Información para compartir

La **SORORIDAD** es una relación de apoyo y solidaridad entre mujeres, basada en el reconocimiento de las desigualdades y violencias machistas, y en la decisión consciente de relacionarnos desde el respeto, la escucha, el cuidado mutuo y la no competencia.

Orientaciones para practicar sororidad:

- Evitar juzgar o cuestionar el relato de otra mujer.
- No minimizar el dolor ajeno, aunque no lo hayamos vivido.
- Evitar comparaciones y comentarios sobre cuerpos o apariencia.
- Revisar la rivalidad aprendida y de dónde viene.
- Reconocer y celebrar logros de otras mujeres.
- Cuidar el lenguaje (con nosotras y con otras).
- Promover espacios seguros y redes de apoyo.

No se trata de "hacerlo perfecto", sino de ir tomando conciencia y ensayando otras formas de relación más cuidadas.

Disparadores de diálogo

- ¿Qué facilita confiar en otra mujer? ¿Qué lo dificulta?
- ¿Qué diferencias existen entre "amistad" y "apoyo" en momentos difíciles?
- ¿Qué aspectos del contexto (migración, prostitución, violencias) dificultan la construcción de redes?
- ¿Cómo se relacionan las redes de apoyo con la búsqueda y el mantenimiento del empleo?

La participación es voluntaria; no es necesario que todas respondan a todas las preguntas.

Para enriquecer la reflexión, la dinamizadora puede introducir brevemente el enfoque de Marcela Lagarde sobre la sororidad (2012), leyendo un fragmento del texto o sugiriendo su lectura fuera de la sesión.

Preguntas de cierre de la dinámica

- ¿Con qué ideas o sensaciones te quedas tras esta reflexión?
- ¿Hay algo que te haya hecho pensar de forma diferente sobre las relaciones entre mujeres?
- ¿Cómo definirías ahora la sororidad con una palabra o una imagen?

2. LA SORORIDAD PARA MÍ ES....

Se reparte un folio a cada participante y se ponen a disposición lápices de colores. A partir de la reflexión previa, cada mujer representa de forma libre -mediante un dibujo, una palabra, un símbolo o una metáfora- qué significa para ella la sororidad.

La puesta en común es voluntaria. Quien lo desee puede mostrar su representación y explicarla brevemente (aproximadamente un minuto).

Preguntas breves para el grupo

- ¿Qué elementos se repiten en varias representaciones?
- ¿Qué necesitaríamos como grupo para que esto sea posible?

3. TEJIENDO REDES

Información para compartir

Una **RED DE APOYO** es conjunto de relaciones y conexiones sociales (familia, amigas, compañeras de trabajo, vecinas...) con las que tenemos un vínculo de confianza mutua y que nos proporcionan apoyo y seguridad en la vida.

Beneficios de contar con redes de apoyo:

- Reducen la ansiedad y el malestar emocional.
- Apoyan la toma de decisiones desde distintos puntos de vista.
- Favorecen el bienestar y el sentimiento de pertenencia.
- Mejoran las habilidades sociales, la comunicación asertiva y la solidaridad.

Otros conceptos importantes son:

Comunicación asertiva: expresar lo que se piensa y necesita de forma clara y respetuosa.
Empatía: capacidad de comprender y conectar con las emociones de las demás.

Ideas clave a transmitir:

- Todas las personas tienen algo positivo que aportar.
- Es importante contar con espacios seguros y de confianza.
- Las redes de apoyo son un recurso clave para la búsqueda y el mantenimiento del empleo.

Instrucciones

Las participantes se colocan de pie o sentadas formando un círculo. La dinamizadora inicia la dinámica sosteniendo el extremo del ovillo de lana y explica el procedimiento. Sin soltar el hilo, expresa qué puede aportar al grupo y lanza el ovillo a otra participante.

Cada mujer, al recibir el ovillo, sostiene el hilo, comparte qué puede aportar al grupo (una habilidad, un valor, un apoyo práctico, una actividad compartida o un recurso relacionado con la búsqueda de empleo) y lanza el ovillo a otra compañera. El proceso continúa hasta que todas han participado y se ha formado una “red” visible.

La última participante lanza el ovillo a la dinamizadora, cerrando la red.

Preguntas de reflexión y cierre

- ¿Qué se siente al ver la red creada entre todas?
- ¿Qué aportes te gustaría que existieran fuera del grupo?

- ¿Qué pequeñas acciones concretas podemos hacer esta semana para apoyarnos?
- ¿Cómo puede una red de apoyo ayudar en la búsqueda y el mantenimiento del empleo?

CIERRE [15MIN]

Se realiza un cierre común reforzando la idea de que la red construida puede continuar fuera del espacio grupal, aunque sea con una sola compañera.

Si durante la sesión se han activado contenidos emocionales, se ofrece un breve espacio al finalizar para hablar en privado con la dinamizadora o, si procede, valorar acompañamiento individual.

RECURSOS PARA AMPLIAR LA TEMÁTICA

Lagarde, Marcela (2012) ***Enemistad y sororidad: hacia una nueva cultura feminista.*** *https://e-mujeres.net/wp-content/uploads/2016/08/Enemistad-y-sororidad.pdf*

Red de Salud de las Mujeres Latinoamericanas y del Caribe (2021) ***Otredad y sororidad, prácticas de autocuidado entre mujeres.*** *https://reddesalud.org/apc-aa-files/1342d291dfef7a4d531a2a778bc9da8e/2_modulo-practico-otredad-y-sororidad.pdf*

Mujeres Activando, ***Árbol Sororo Metodología***. *https://www.mujeresactivando.org/arbol-sororo/cielo*

Bogaddy, Mariana (2025), ***¿Cómo podemos poner en práctica la sororidad?***, Diversa Revista Digital. *https://diversarevista.com/2025/03/27/como-practicar-la-sororidad/*

Pineda, Melisa (2019) ***Propósito de año nuevo: 10 pasos hacia la sororidad***, Oxfam México *https://oxfammexico.org/proposito-de-ano-nuevo-10-pasos-hacia-la-sororidad/*

SESIÓN 4: GESTIÓN DE LA INCERTIDUMBRE

ENFOQUE Y SENTIDO DE LA SESIÓN:

La búsqueda activa de empleo incluye incertidumbre: no es posible controlar los tiempos de respuesta, la recepción de candidaturas, el resultado de entrevistas, los rechazos o los cambios de criterio de las empresas. La socialización de género tiende a situar a las mujeres en una mayor autoexigencia, autocrítica y miedo al error, lo que puede intensificar el miedo al rechazo o al fracaso y dificultar la continuidad de rutinas de búsqueda.

Esta sesión propone herramientas para reconocer el miedo, distinguir lo controlable de lo no controlable, y construir estrategias realistas para sostener la búsqueda activa de empleo desde el autocuidado.

ENCUADRE DE CUIDADO:

No se trabajarán experiencias traumáticas. La sesión se centra en situaciones vinculadas a la búsqueda, consecución y mantenimiento del empleo y a la vida cotidiana. La participación es voluntaria.

MATERIALES:

Plantillas impresas, bolígrafos, pizarra o cartulina, y (opcional) luz tenue para el cierre.

CONCEPTOS CLAVE:

1. Miedo (función protectora)
2. Miedo al fracaso / rechazo
3. Incertidumbre en la BAE
4. Síndrome de la impostora
5. Estrategias de regulación y autocuidado

OBJETIVOS

- Identificar miedos asociados a la búsqueda y mantenimiento del empleo y estrategias para afrontarlos.
- Practicar herramientas para gestionar la incertidumbre con un plan de acción realista.
- Reconocer el diálogo interno autocrítico (impostora) y ensayar respuestas más cuidadosas.

DINÁMICAS PROPUESTAS:

DINÁMICAS Y EJERCICIOS	OBJETIVO	MATERIAL	TIEMPO
1. Mapa “Miedo y estrategia”	Identificar miedos y estrategias personales aplicables a la BAE.	Plantilla, bolígrafos, pizarra/cartulina	50 min

DINÁMICAS Y EJERCICIOS	OBJETIVO	MATERIAL	TIEMPO
2.Casos prácticos: Incertidumbre en BAE	Identificar estrategias para sostener rutinas y decisiones.	Plantilla, bolígrafos	55 min
3. Mi lugar seguro.	Identificar recursos de calma y refugio (no traumáticos).	Cartulina, papel, bolígrafos	15 min
4. Mi lugar seguro soy yo.	Practicar una técnica breve de regulación.	(Opcional) Luz tenue	15 min

INICIO: [10 MINUTOS]

AQUÍ Y AHORA

La dinamizadora facilita la dinámica de "Aquí y ahora", siguiendo las pautas generales descritas en el apartado metodológico, con el objetivo de favorecer la presencia, la conexión con el grupo y la disposición emocional para la sesión.

DESARROLLO [2H 05MIN]

1. MIEDO Y ESTRATEGIA

Información para compartir

Las **EMOCIONES** son reacciones que conectan cuerpo y mente. No existen emociones "buenas" o "malas", todas cumplen una función y ofrecen información.

El **miedo** es una emoción protectora que alerta ante un peligro real o percibido. Se activa también ante amenazas imaginadas o anticipadas (por ejemplo, rechazo en entrevistas).

El **miedo al fracaso / rechazo** es el temor a equivocarse, a no cumplir las expectativas propias o ajenas, o a que el error sea interpretado como incapacidad.

CONSEJOS PARA AFRONTAR EL MIEDO.

- Aceptar que puede aparecer.
- Reconocer sus señales: tensión, frecuencia cardiaca, angustia, etc.
- Analizar qué miedo es y qué podemos hacer en ese momento.
- Si es imaginario o desproporcionado podemos exponernos gradualmente
- Desviar la atención del miedo, nos "llevaremos" hacia un pensamiento positivo o neutral.
- Practicar alguna técnica de relajación y/o respiración.
- Practicar ejercicio físico.
- Si dificulta nuestra vida diaria, valorar pedir ayuda.

Ideas clave a transmitir:

- Sentir miedo es natural y no implica debilidad.
- El miedo informa, pero no tiene por qué dirigir las decisiones.
- Equivocarse forma parte del aprendizaje; el perfeccionismo puede bloquear la acción.

Desarrollo de la dinámica

1) Activación inicial breve (5–10 min):

Se invita a identificar miedos cotidianos no traumáticos vividos en distintos momentos de la vida (infancia, adolescencia o adultez), y estrategias que ayudaron a atravesarlos.

Nota metodológica: si el grupo está muy movilizado, esta activación puede omitirse y pasar directamente a la BAE.

2) Trabajo individual (10–15 min): se reparte la plantilla "Miedo y estrategia" para identificar miedos asociados a:

- búsqueda de empleo,
- entrevistas,
- incorporación a un puesto,
- mantenimiento del empleo.

Ejemplos orientativos: miedo a no conseguir empleo, al rechazo, a equivocarse, a "no dar la talla", a no poder sostener horarios, a no poder atender responsabilidades familiares, etc.

3) Puesta en común y construcción del mapa (20 min): se recogen en pizarra/cartulina tres columnas:

- Miedos
- Estrategias actuales
- Nuevas estrategias posibles

Para ampliar estrategias, pueden utilizarse preguntas guía:

- ¿Qué estrategias reconoces en lo que han compartido otras?
- ¿Qué estrategias has usado en otros ámbitos y podrían servir aquí?
- ¿Qué apoyos o recursos necesitarías para sentirte más segura?

El resultado esperado es que el grupo genere un "mapa" de miedos frecuentes y respuestas posibles, reforzando el sentido de capacidad y aprendizaje colectivo.

2. CASOS PRÁCTICOS GESTIÓN DE LA INCERTIDUMBRE

Información para compartir

La **INCERTIDUMBRE** es la imposibilidad de anticipar con certeza qué ocurrirá. La incertidumbre es parte inevitable de la búsqueda de empleo y puede generar inseguridad.

Herramientas para la gestión saludable de la incertidumbre en BAE

- Aceptar que no se puede controlar todo.
- Poner el foco en lo controlable (acciones concretas).
- Diseñar un plan con pasos pequeños, claros y sostenibles.
- Validar emociones: buscar empleo no es fácil.
- Cuidar el diálogo interno (evitar generalizaciones: "todo me sale mal").
- Pedir apoyo y compartir procesos cuando sea posible.
- Priorizar descanso, desconexión y rutinas de autocuidado.

El **SÍNDROME DE LA IMPOSTORA** se presenta como un patrón de pensamiento autocrítico: sentir que "no se es suficiente" o que los logros "no cuentan". Se recuerda que es frecuente en mujeres por la socialización diferencial y que puede aparecer en frases como: "no me inscribo porque no valgo", "van a darse cuenta", "si lo consigo será suerte".

Ideas clave a transmitir:

- La incertidumbre es inevitable, natural y útil porque nos hace tener cierta cautela.
- Ante la incertidumbre es aconsejable buscar apoyo de otras mujeres que te comprendan y aprender de las experiencias del resto.

Desarrollo de la dinámica

Se divide el grupo en dos subgrupos (o más si el número lo permite).

Cada subgrupo recibe casos prácticos y responde a:

- "¿Qué podría hacer la protagonista para manejar el miedo y la incertidumbre?"

Se comparten estrategias en plenario y se ordenan en categorías:

- acción concreta (pasos),
- apoyo (personas/recursos),
- autocuidado (regulación),
- diálogo interno (respuesta a la impostora).

Cierre de esta parte: la dinamizadora vincula las estrategias a la idea de "plan de acción realista" (qué hacer hoy / esta semana) y al "cuidado del proceso" (cómo sostenerlo).

3. MI LUGAR SEGURO

Se parte de la reflexión individual, invitando a las participantes que piensen en lugares y espacios seguros, amables, en los que sienten que pueden ser ellas mismas, sin juicios, el lugar que es refugio para ellas cuando las cosas no van bien, sienten miedos e incertidumbre. Pueden ser lugares físicos, actuales, pasados, estructura familiar, amistades, momentos de ocio, una práctica, una actividad, un paisaje, una canción, etc. Se pedirá que visualicen esos lugares.

En una cartulina se recogen en 2 columnas:

- Lugar/recurso seguro
- Motivo (qué aporta: calma, compañía, orden, descanso, sentido, etc.)

La participación es voluntaria y se recuerda que no es necesario compartir información íntima.

4. MI LUGAR SEGURO SOY YO

A continuación, para cerrar la sesión, se ofrece una breve regulación (respiración + visualización) para momentos de ansiedad o bloque durante la búsqueda de empleo.

Desarrollo

Se propone una práctica guiada corta, condicionada a que el grupo esté en un clima de suficiente confianza:

- **Respiración profunda (6–7 ciclos):**

  "Cerramos los ojos y haremos unas seis o siete respiraciones profundas, inhalando profundamente por la nariz, reteniendo el aire por unos segundos y luego exhalando lentamente por la boca".

- **Visualización de un lugar seguro (real o imaginado):**

  "Imagina un lugar seguro y tranquilo en tu mente. Puede ser un lugar real en el que te hayas sentido feliz y segura antes, o un lugar completamente imaginario. Puede ser una playa, un bosque, una montaña o cualquier otro entorno que te haga sentir serenidad y calma"

- **Exploración sensorial suave (sonidos, luz, temperatura):**

  "Comienza a visualizar este lugar: los colores, los sonidos, los olores y las sensaciones que experimentas allí. Trata de hacerlo lo más vívido posible en tu mente. Explora su entorno. Mira a tu alrededor y observa los detalles: los sonidos que escuchas, el sonido de las olas, el viento susurrando entre los árboles o cualquier otro sonido relajante"

  "Toma conciencia de las sensaciones físicas que experimentas en tu lugar seguro. Puedes imaginar la suavidad de la arena bajo tus pies, la brisa fresca, etc."

  "Siéntete segura y protegida en este lugar. Si hay elementos que te brinden seguridad adicional, como un refugio, una cueva o la presencia de seres queridos, intégralos en tu visualización".

  "Permaneceremos en este lugar seguro durante unos minutos, disfrutando de la tranquilidad y la paz. Si surgen pensamientos intrusivos, déjalos pasar suavemente, es natural que esto suceda, y vuelve tu atención a tu entorno seguro".

"Cuando estés lista para terminar, lleva lentamente tu atención de regreso al espacio físico en el que te encuentras. Abre los ojos y tómate un momento para notar cómo te sientes después de esta experiencia".

- **Frase de cierre:**

  "Este lugar puede recordarse en momentos de tensión".

- **Retorno gradual al presente.**

  Se evita un tono terapéutico y se presenta como una práctica de autocuidado de baja intensidad.

CIERRE [15MIN]

Cierre grupal con preguntas suaves:

- ¿Con qué idea o herramienta te quedas hoy?
- ¿Qué te puede ayudar a sostener la búsqueda esta semana?
- ¿Cómo notas tu cuerpo o tu ánimo tras la sesión?

Se recuerda la posibilidad de hablar brevemente en privado al final si algo se ha movido o si se necesita orientación hacia acompañamiento individual.

RECURSOS PARA AMPLIAR LA TEMÁTICA

Píldora Impostora

6.2.

SESIONES REFUERZO DE LAS HABILIDADES PRELABORALES

SESIÓN 5: ORGANIZACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO

ENFOQUE Y SENTIDO DE LA SESIÓN

La socialización de género influye en cómo las personas se organizan, toman decisiones, asumen responsabilidades y se perciben a sí mismas en contextos colectivos. Tradicionalmente, lo masculino se ha asociado a la toma de decisiones, la planificación y el liderazgo, mientras que a las mujeres se nos ha situado en posiciones subordinadas, de ejecución o cuidado, invisibilizando nuestras capacidades organizativas y de trabajo en equipo.

Además, las mujeres suelen enfrentar prejuicios específicos en relación con el trabajo en equipo, la competitividad o el liderazgo, de modo que competencias valoradas positivamente en los hombres son evaluadas desde estereotipos cuando se trata de mujeres.

Esta sesión propone trabajar la organización personal y colectiva y el trabajo en equipo como herramientas clave para el bienestar cotidiano y para la búsqueda y mantenimiento del empleo, desde una mirada feminista que prioriza el autocuidado, la cooperación y la sostenibilidad de los procesos.

MATERIALES:

Ordenador y proyector (opcional), plantillas impresas, bolígrafos, rotuladores y cartulina grande.

CONCEPTOS CLAVE:

1. Organización personal
2. Competencias organizativas
3. Método SMART
4. Trabajo en equipo
5. Beneficios del trabajo colaborativo

OBJETIVOS

- Reconocer la organización como una competencia que contribuye al bienestar, la autonomía y la reducción del estrés.
- Identificar estrategias de planificación realistas aplicables a la vida cotidiana y a la búsqueda activa de empleo.
- Valorar el trabajo en equipo como un recurso que potencia capacidades individuales y colectivas.

DINÁMICAS PLANTEADAS:

DINÁMICA	OBJETIVO	MATERIAL	TIEMPO
1. Método SMART	Reflexionar sobre la organización personal y su impacto en el bienestar y la BAE.	Plantilla y bolígrafos.	60 min

DINÁMICA	OBJETIVO	MATERIAL	TIEMPO
2. Mapa de talentos.	Identificar beneficios del trabajo en equipo y la complementariedad de capacidades.	Plantilla, rotuladores y cartulina	60 min

INICIO: [10 MINUTOS]

AQUÍ Y AHORA

La dinamizadora facilita la dinámica de "Aquí y ahora", siguiendo las pautas generales descritas en el apartado metodológico, con el objetivo de favorecer la presencia, la conexión con el grupo y la disposición emocional para la sesión.

DESARROLLO [2H 05MIN]

1. SMART

Información para compartir

La **ORGANIZACIÓN** es la capacidad de planificar y estructurar acciones teniendo en cuenta recursos, tiempos y prioridades para facilitar su desarrollo.

Beneficios de adquirir competencias organizativas:

- Mayor eficiencia y sensación de control.
- Reducción del estrés y la sobrecarga mental.
- Mejora del equilibrio entre distintas áreas de la vida.
- Facilita la toma de decisiones y la adaptación a cambios.
- Favorece rutinas más estables y sostenibles.

El **MÉTODO SMART** propone definir objetivos que sean:

- **S** – específicos
- **M** – medibles
- **A** – alcanzables
- **R** – realistas
- **T** – delimitados en el tiempo

Este método permite evitar metas poco realistas que generan frustración y favorece avances pequeños pero sostenidos.

Ideas clave a transmitir:

- La planificación es una herramienta de autocuidado.
- Las pequeñas acciones sostenidas tienen más impacto que los planes ambiciosos no ejecutados.

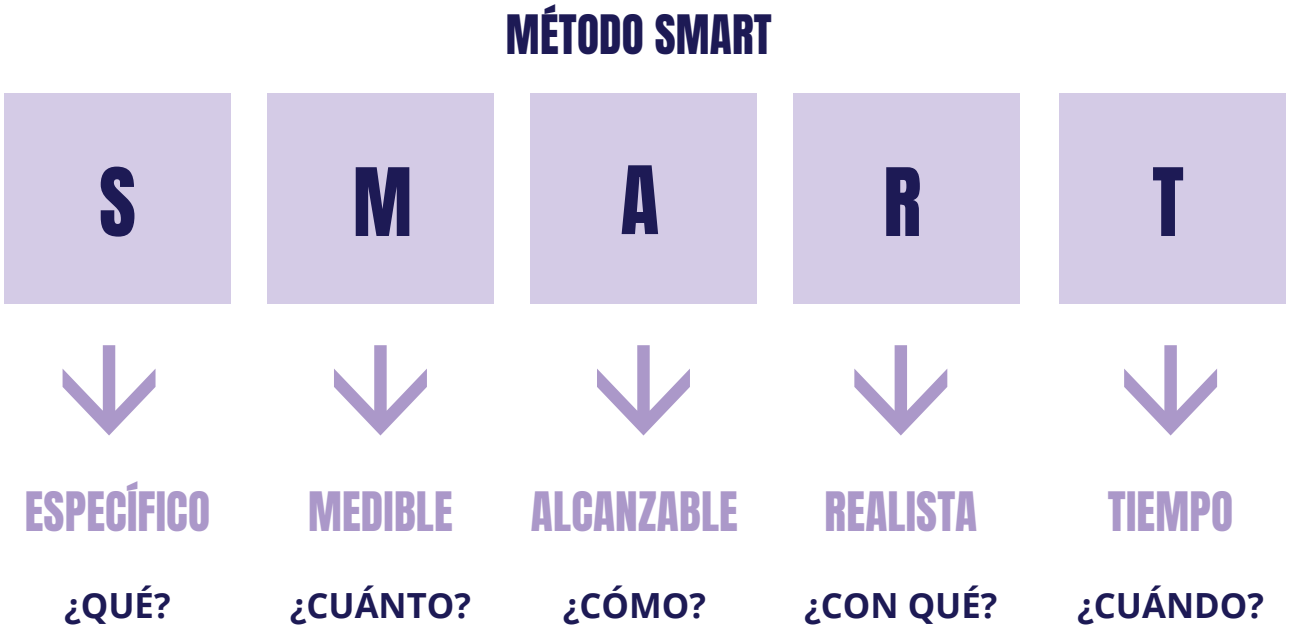
Desarrollo de la dinámica

Se reparte la plantilla "SMART" y se invita a cada participante a identificar un área de su vida cotidiana en la que le gustaría mejorar su nivel de organización (por ejemplo: gestión del tiempo, alimentación, citas médicas, economía doméstica, etc.).

Se propone definir tres acciones concretas, pensadas para una semana, siguiendo el método SMART.

La puesta en común es voluntaria y no requiere compartir información personal detallada.

invitaremos a compartir las acciones que identificaron para mejorar su organización en el área elegida y reflexionaremos sobre cómo estas acciones y la adopción de hábitos nos ayudan y pueden marcar una diferencia en su bienestar general: ¿cómo mejoraría tu vida si gestionaras mejor esa área? (mejoras particulares y concretas, mejoras a nivel emocional, mejoras a nivel físico, etc.).



A continuación, se reflexiona de forma colectiva sobre cómo una mejor organización en esa área podría impactar en el bienestar personal (emocional, físico o práctico).

La dinámica se repite aplicada a la búsqueda activa de empleo, identificando aspectos a mejorar (rutinas, CV, seguimiento de ofertas, preparación de entrevistas) y definiendo acciones realistas.

Se cierra reforzando la idea de compromiso con los pasos definidos y la utilidad del método SMART para ordenar y sostener los procesos de búsqueda de empleo.

2. MAPA DE TALENTOS

Información para compartir

El **TRABAJO EN EQUIPO** es la forma de organización en la que las tareas se comparten y coordinan para alcanzar un objetivo común, combinando fortalezas individuales.

Mitos de género presentes en el trabajo en equipo:

- Las mujeres no son buenas líderes.
- Las mujeres no saben trabajar juntas.
- La competitividad es negativa cuando la ejercen mujeres.
- Las mujeres no aceptan el liderazgo de otras mujeres.

Ideas clave a transmitir:

- Las competencias no dependen del género, sino de la experiencia y el aprendizaje.
- El trabajo en equipo reduce la carga individual y potencia la creatividad.
- Cooperar no implica renunciar a la autonomía.

Desarrollo de la dinámica

Cada participante completa de forma individual la plantilla "Mapa de talentos", identificando dentro del círculo aquellas capacidades, habilidades y competencias que reconoce en sí misma, y fuera del círculo aquellas que le gustaría desarrollar.

Posteriormente, se construye de manera colectiva un mapa de talentos del grupo, organizándose para recoger, sintetizar y presentar los aportes. Este momento refuerza la cooperación y la distribución de roles.

Preguntas de cierre:

- ¿Cómo ha sido la experiencia de trabajar en equipo?
- ¿Qué dificultades han surgido y cómo se han abordado?
- ¿Qué nuevos talentos han aparecido al trabajar juntas?
- ¿Qué ventajas tiene el trabajo en equipo en la vida cotidiana y laboral?

Se refuerza la relación entre trabajo en equipo, redes de apoyo y empleabilidad.

CIERRE [15MIN]

Espacio de cierre compartido para recoger sensaciones, aprendizajes y motivación, conectando la sesión con la búsqueda y el mantenimiento del empleo.

RECURSOS PARA AMPLIAR LA TEMÁTICA

Reoyo, Isabel (2020) ***Cómo mejorar la productividad,*** Somos Estupendas. *https://somosestupendas.com/como-mejorar-la-productividad*

SESIÓN 6: TÉCNICAS Y RECURSOS PARA LA BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO

ENFOQUE Y SENTIDO DE LA SESIÓN

Los roles, mandatos y estereotipos de género influyen de manera directa en el modo en que mujeres y hombres afrontan la búsqueda de empleo: cómo se construyen los objetivos profesionales, las expectativas respecto al proceso, la seguridad con la que se comunican los logros, la autopercepción de la empleabilidad o la disponibilidad real para el empleo en función de las responsabilidades de cuidados.

Desde este enfoque, la sesión se plantea como un monográfico práctico sobre búsqueda activa de empleo, que integra las principales técnicas y herramientas de la BAE, permitiendo a las participantes:

- situarse en el punto del proceso en el que se encuentran,
- identificar la influencia de los mandatos de género en su trayectoria,
- y trabajar aquellos aspectos que necesitan reforzar para que la búsqueda sea eficaz, realista y coherente con sus objetivos profesionales.

La sesión no pretende cerrar el proceso, sino ordenarlo, hacerlo visible y dotarlo de estructura, sentando bases para el acompañamiento individual posterior.

MATERIALES:

Ordenador y proyector (opcional), plantillas impresas, bolígrafos.

CONCEPTOS CLAVE:

- Búsqueda activa de empleo (BAE).
- Autoconocimiento aplicado a la empleabilidad (expectativas, autoimagen y motivación).
- Objetivos profesionales y planificación de la búsqueda.
- Gestión emocional en la BAE (frustración, ansiedad, motivación).
- Herramientas básicas de la BAE:
  - a. Currículum vitae.
  - b. Carta e presentación.
  - c. Búsqueda de empleo online.
  - d. Entrevista de selección.
- Seguimiento y organización de la búsqueda (agenda y registro de acciones).

OBJETIVOS:

- Obtener una visión global de las técnicas y herramientas de búsqueda activa de empleo.
- Identificar el punto en el que se encuentra cada participante dentro de su proceso de búsqueda.
- Reconocer la importancia del seguimiento y la planificación para sostener la motivación y la eficacia de la BAE.

DINÁMICA	OBJETIVO	MATERIAL	TIEMPO
1. Mi diagnóstico de partida.	Tomar perspectiva sobre el punto de partida, el momento actual y los objetivos,	Plantilla y bolígrafos	40 min
2.Objetivos profesionales.	Definir objetivos profesionales y detectar necesidades de refuerzo.	Plantilla y bolígrafos	40 min
3.Agenda de búsqueda de empleo.	Introducir el seguimiento de la BAE y facilitar una herramienta práctica.	Plantilla y bolígrafos	40 min

INICIO: [10 MINUTOS]

AQUÍ Y AHORA

La dinamizadora facilita la dinámica de "Aquí y ahora", siguiendo las pautas generales descritas en el apartado metodológico, con el objetivo de favorecer la presencia, la conexión con el grupo y la disposición emocional para la sesión.

DESARROLLO [2H 05MIN]

1. MI DIAGNÓSTICO DE PARTIDA

Información para compartir

EXPECTATIVAS EN LA BÚQUEDA ACTIVA DE EMPLEO: Al iniciar un proceso de búsqueda de empleo pueden existir ideas poco ajustadas sobre el mercado laboral, los tiempos, las respuestas de las empresas o las propias posibilidades. Ajustar expectativas es clave para evitar frustración y abandono del proceso.

Para ello se trabaja sobre:

- Factores que influyen en las expectativas (mandatos de género, experiencias previas, autoimagen, entorno).

- Lo que se espera de una misma y lo que esperan otras personas.
- La situación real del mercado laboral.
- El perfil y las circunstancias personales.
- La identificación de oportunidades a corto, medio y largo plazo.

El **AUTOCONOCIMIENTO EN BAE** permite identificar fortalezas, competencias y áreas de mejora; definir preferencias profesionales; construir un discurso claro y coherente; y trasladar esta información al CV y a la entrevista.

Desarrollo de la dinámica

Se reparte la plantilla "Mi diagnóstico de partida", estructurada en tres bloques:

1. Qué traigo: experiencia y formación formal, no formal e informal, homologada o no; trabajo por cuenta ajena o propia; trabajos de cuidados, apoyo en negocios familiares, etc.

2. Dónde estoy ahora: competencias identificadas, recursos personales, apoyos disponibles.

3. Dónde quiero llegar: objetivos y metas a corto, medio y largo plazo.

Tras completar la plantilla, se propone una puesta en común voluntaria y se lanzan preguntas de reflexión:

- ¿Se ha descubierto o recordado algo sobre una misma?

- ¿Se identifica el género como un factor que ha influido en la trayectoria?

- ¿Qué parte del recorrido vital o profesional genera mayor orgullo?

- ¿Han aparecido recursos personales no identificados previamente?

- ¿Cómo se ha vivido compartir fortalezas propias y escuchar las de otras?

2.OBJETIVOS PROFESIONALES

Información para compartir

El **OBJETIVO PROFESIONAL** se entiende como la ocupación que se desea desempeñar y que se ajusta a las características personales y profesionales de cada mujer.

Definir la BAE en función del objetivo profesional implica:

- Establecer un plan de acción realista.
- Organizar una agenda de búsqueda con tareas concretas.
- Planificar, evaluar y hacer seguimiento de candidaturas.
- Crear rutinas y hábitos sostenibles.
- Discriminar ofertas para evitar frustración.
- Incorporar descanso y desconexión.

Emociones en la BAE

La BAE puede generar ansiedad, frustración, inseguridad o apatía. Estas emociones son normales y deben ser reconocidas. El diálogo interno juega un papel clave en el sostenimiento del proceso.

Desarrollo de la dinámica

Se trabaja con la plantilla "Objetivos profesionales", que permite:

- Definir uno o varios objetivos profesionales.
- Analizar si se dispone de las competencias, formación y experiencia necesarias.
- Identificar áreas a reforzar.

Se recomienda conservar esta plantilla como base para el itinerario sociolaboral individualizado con la orientadora laboral.

En este punto puede emerger la situación administrativa como barrera estructural. Algunas claves de acompañamiento son:

- Validar la frustración asociada a los procesos de regularización.
- Orientar hacia recursos y vías de acompañamiento existentes.
- Vincular la mejora de competencias personales y prelaborales con oportunidades de regularización (arraigo, formación, contacto con empresas sensibilizadas).

3.AGENDA DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

Información para compartir

El **CURRÍCULUM VITAE (CV)** es el documento que recoge de forma clara y resumida el objetivo profesional, las competencias, la formación y la trayectoria profesional de una persona, con el fin de acceder a un empleo.

Aspectos básicos:

- Claridad y relevancia.
- Adaptación a la oferta.
- Información resumida.
- Corrección ortográfica.

La **CARTA DE PRESENTACIÓN** es un instrumento que complementa al CV, adaptándose al puesto y destacando aptitudes. Es importante adaptarla al puesto de trabajo al que se aplica y que no repita información que se puede encontrar en el CV.

Recomendaciones prácticas para la búsqueda de empleo por internet:

- Priorizar pocos portales bien gestionados.
- Mantener perfiles actualizados.
- Revisar oportunidades activamente.
- Discriminar requisitos imprescindibles y valorables.
- Dedicar tiempo de calidad a cada candidatura.

La **ENTREVISTA DE SELECCIÓN** es la conversación formal entre la persona que aplica a una oferta y la persona que entrevista para evaluar si la candidatura es apta para un puesto de trabajo.

Consejos básicos para afrontar un proceso de selección:

- Informase sobre la empresa y el puesto.
- Preparar lo que se quiere contar y cómo expresarlo
- Llevar el CV impreso.
- Cuidar la imagen personal y adaptarlo al puesto de trabajo.
- Ser puntual.

Ideas a transmitir:

- En los procesos de selección, la contratación no se produce únicamente por lo que una persona sabe hacer, sino por cómo es capaz de comunicarlo. Las competencias reales y la forma de trabajar solo podrán valorarse plenamente una vez que la persona esté desempeñando el puesto; antes de eso, lo que la empresa recibe es un relato, una imagen profesional construida a través del currículum, la carta de presentación y, especialmente, la entrevista.

- La entrevista de selección es, por tanto, un espacio de comunicación. Es el momento de establecer una conexión profesional con la persona entrevistadora, de transmitir que se conocen las funciones del puesto y que se cuenta con las capacidades y la disposición necesarias para desarrollarlas. Comunicar con claridad, seguridad y compromiso no implica mostrarse perfecta, sino saber explicar el propio recorrido, las habilidades y la motivación de manera honesta y adecuada al puesto ofertado.

Desarrollo de la dinámica

Se presenta la plantilla "Agenda de búsqueda de empleo" para registrar:

- Autocandidaturas.
- Inscripciones a ofertas.
- Tareas pendientes.

Se invita a registrar al menos una acción realizada y una tarea pendiente.

La puesta en común es voluntaria y sirve para aclarar dudas y ampliar la comprensión de qué se considera BAE, visibilizando acciones que a menudo no se reconocen como tales.

Se cierra reforzando la idea de que el seguimiento:

- da control al proceso,
- mejora la organización,
- refuerza la motivación,
- y facilita una comunicación más segura con las empresas.

CIERRE [15MIN]

Espacio de recogida de sensaciones, aprendizajes y motivación, conectando la sesión con el acompañamiento individual y las siguientes fases del itinerario.

RECURSOS PARA AMPLIAR LA TEMÁTICA

Portales de empleo. Qué y cómo usarlos, MaratónEmpleo, Fundación Adecco
https://www.youtube.com/watch?v=FTACCePWiM4

¿Qué es un elevator pitch y cómo hacerlo?, MaratónEmpleo, Fundación Adecco
https://www.youtube.com/watch?v=RSwW9ecBOQk

SESIÓN 7: DISEÑO CV DE ALTO IMPACTO

ENFOQUE Y SENTIDO DE LA SESIÓN

El currículum vitae es una herramienta clave de acceso al empleo, pero también un espacio donde se reflejan desigualdades de género. Las mujeres tienden a infravalorar sus logros, a describir sus trayectorias desde el pudor o la autoexigencia, y a no reconocer como competencias profesionales los aprendizajes adquiridos en contextos informales, feminizados o no remunerados.

En contextos de prostitución, trata o explotación sexual, estas dificultades se ven reforzadas por trayectorias laborales fragmentadas, estigmatización, falta de reconocimiento formal de la experiencia y procesos de exclusión prolongados del mercado laboral.

Esta sesión combina contenidos técnicos y trabajo grupal para facilitar la elaboración de un CV claro, coherente y ajustado al objetivo profesional, al tiempo que refuerza la autoconfianza y el reconocimiento de capacidades a través del apoyo y la validación entre iguales.

ENCUADRE DE CUIDADO:

La participación es voluntaria. No es necesario compartir información personal o sensible. El trabajo grupal no sustituye al acompañamiento individual, que será el espacio adecuado para profundizar y personalizar el CV.

MATERIALES:

Ordenador y proyector (opcional), cartulinas, folios, bolígrafos, plantillas para la elaboración del CV.

CONCEPTOS CLAVE:

1. El CV como herramienta de comunicación profesional.
2. Contenidos y estructura básica del currículum Vitae.
3. Dificultades frecuentes en su elaboración.
4. Tipos de CV y criterios de uso.
5. Claves para generar impacto desde el punto de vista de la persona que selecciona.
6. Elementos complementarios e innovadores.

OBJETIVOS

- Reconocer los elementos clave que debe contener un CV y cómo desarrollarlos adecuadamente.
- Identificar y poner en valor experiencias, habilidades y competencias propias, incluidas aquellas adquiridas en contextos no formales.
- Explorar elementos innovadores que puedan reforzar el impacto del CV.

DINÁMICAS PROPUESTAS:

DINÁMICA	OBJETIVO	MATERIAL	TIEMPO
1.CV de grupo	Visibilizar y valorar capacidades, experiencias y competencias a través del trabajo colectivo.	Cartulina, folios, bolígrafos.	60 min
2. Práctica de aproximación al CV.	Iniciar la elaboración de un CV funcional y profesional.	Plantilla y bolígrafos.	60 min

INICIO: [10 MINUTOS]

AQUÍ Y AHORA

La dinamizadora facilita la dinámica de "Aquí y ahora", siguiendo las pautas generales descritas en el apartado metodológico, con el objetivo de favorecer la presencia, la conexión con el grupo y la disposición emocional para la sesión.

DESARROLLO [2H 05MIN]

1.CV DE GRUPO

Información para compartir

El **CURRÍCULUM VITAE (CV)** es el documento que recoge de forma clara y resumida el objetivo profesional, las competencias, la formación y la trayectoria profesional de una persona, con el fin de acceder a un empleo.

Contenidos básicos:

- Datos de contacto: nombre y apellidos, teléfono, correo electrónico y ciudad de residencia.
- Titular y perfil profesional: definición del objetivo profesional y breve síntesis de experiencia, especialización y competencias clave.
- Experiencia profesional: puesto, empresa, periodo y funciones desarrolladas.
- Formación académica y complementaria.

- Conocimientos en informática e idiomas.
- Otros datos de interés (disponibilidad, referencias, carné de conducir, etc., solo cuando sean relevantes).

Dudas frecuentes

- Uso de fotografía.
- Inclusión de experiencia en el país de origen.
- Reconocimiento de experiencia informal o no remunerada.
- Formación no homologada.
- Inclusión de referencias profesionales.

Sentido de la dinámica

El trabajo grupal permite reconocer competencias y saberes que suelen quedar invisibilizados en los CV individuales, especialmente aquellos asociados a trabajos feminizados o informales, reforzando la autoconfianza y el reconocimiento mutuo.

Desarrollo de la dinámica

El grupo se divide en cuatro subgrupos, cada uno encargado de un bloque del CV:

- Subgrupo A: Titular y perfil profesional.
- Subgrupo B: Experiencia profesional (formal e informal, en España y en país de origen).
- Subgrupo C: Formación académica y complementaria.
- Subgrupo D: Idiomas, informática y otros datos de interés.

Cada subgrupo trabaja a partir de las experiencias reales de sus integrantes, integrándolas en un perfil común. Posteriormente, los subgrupos exponen su apartado y lo incorporan a una cartulina, construyendo de forma conjunta un “CV de grupo”.

Durante la puesta en común se revisa el lenguaje utilizado, se ajusta a un formato profesional y se refuerza el valor de las competencias identificadas.

Preguntas de cierre de la dinámica

- ¿Cómo ha sido trabajar el CV de forma colectiva?
- ¿Han aparecido capacidades o experiencias que no suelen reconocerse como profesionales?
- ¿Qué aporta el grupo a la forma de mirarnos profesionalmente?

2. PRÁCTICA DE APROXIMACIÓN AL CV.

Información para compartir

TIPOS DE CV:

- Cronológico: ordena la experiencia de la más reciente a la más antigua.
- Funcional o sectorial: agrupa la experiencia por funciones o sectores.
- CV ciego: elimina datos personales no relevantes para reducir la discriminación

Orientaciones prácticas

- Adaptar el CV a cada oferta o sector.
- Priorizar la claridad, el orden y la síntesis.
- Utilizar lenguaje sencillo y profesional.
- Destacar funciones y logros, no solo tareas.
- Revisar ortografía y formato.

Punto de vista de la persona que selecciona

Las personas que realizan selección suelen dedicar pocos segundos a una primera lectura del CV. Un diseño claro, el uso de palabras clave del sector y una estructura coherente facilitan que el perfil sea comprendido rápidamente y continúe en el proceso.

Elementos complementarios

- CV creativo.
- Videocurrículum.
- Códigos QR o enlaces a perfiles profesionales.

Desarrollo de la dinámica

Se facilita una plantilla de CV para que cada participante realice un primer borrador individual. Este documento servirá como base para el trabajo posterior en acompañamiento individual con la orientadora laboral.

Se reserva un espacio final para resolver dudas y compartir impresiones.

Preguntas de cierre de la dinámica

- ¿Qué parte de tu trayectoria te gustaría visibilizar más a partir de ahora?
- ¿Qué te ha resultado más fácil o difícil al comenzar tu CV?
- ¿Qué aspecto de tu perfil profesional te genera mayor orgullo?

CIERRE [15MIN]

Recogida de impresiones sobre cómo se han sentido durante la sesión, aprendizajes principales y expectativas respecto al trabajo individual posterior.

RECURSOS PARA AMPLIAR LA TEMÁTICA

Mi cara no es mi CV, Plan de Empleo Cruz Roja:
https://www.youtube.com/watch?v=MB39Zq2StL0

Redes para todos, Fundación Adecco:
https://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2020/05/redesparatodos-4.pdf

SESIÓN 8: LA ENTREVISTA DE SELECCIÓN PERSONAL, DIGITAL Y EN DIFERIDO

ENFOQUE Y SENTIDO DE LA SESIÓN

La entrevista de selección es un momento clave del proceso de acceso al empleo, ya que constituye el espacio en el que la persona candidata comunica su perfil profesional, sus competencias y su motivación. Sin embargo, este espacio no es neutro: los roles, estereotipos y mandatos de género influyen en cómo las mujeres se perciben a sí mismas, en la seguridad con la que se presentan y en la forma en que hablan de sus logros y capacidades.

Las mujeres tienden a minimizar sus méritos, a disculparse o justificarse en exceso, y a presentarse desde los límites impuestos socialmente más que desde su potencial. En contextos de prostitución, trata o explotación sexual, estas dinámicas pueden verse reforzadas por el estigma, las trayectorias laborales fragmentadas y experiencias previas de discriminación.

Esta sesión tiene como finalidad dotar a las participantes de herramientas prácticas para afrontar entrevistas de selección —presenciales, online y en diferido— desde una posición de mayor seguridad, claridad y agencia, reconociendo su valor profesional y ensayando estrategias comunicativas eficaces.

ENCUADRE DE CUIDADO:

La participación es voluntaria. El role playing se plantea como un espacio de aprendizaje y ensayo, no de evaluación. No es necesario compartir experiencias personales que generen incomodidad. El grupo se compromete a ofrecer devoluciones respetuosas y constructivas.

MATERIALES:

Ordenador y proyector, vídeos de entrevistas, folios, bolígrafos, listado de preguntas frecuentes en entrevistas

CONCEPTOS CLAVE:

- La entrevista de selección como proceso de comunicación.
- Objetivos de la entrevista para ambas partes.
- Comunicación verbal y no verbal.
- Entrevistas presenciales, online y en diferido.
- Recomendaciones antes, durante y después de la entrevista.

OBJETIVOS

- Preparar a las participantes para afrontar entrevistas de empleo con mayor seguridad y claridad.
- Identificar errores frecuentes en entrevistas de selección y estrategias para corregirlos.
- Practicar habilidades comunicativas a través de ejercicios de simulación (role playing).

DINÁMICAS PROPUESTAS:

DINÁMICA	OBJETIVO	MATERIAL	TIEMPO
1.Evaluación de entrevistas	Identificar errores comunes y buenas prácticas en entrevistas.	Vídeos, folios, bolígrafos.	45 min
2. Ensayo para el éxito	Practicar entrevistas desde distintos roles.	Folios, bolígrafos, listado de preguntas	1h 15min

INICIO: [10 MINUTOS]

AQUÍ Y AHORA

La dinamizadora facilita la dinámica de "Aquí y ahora", siguiendo las pautas generales descritas en el apartado metodológico, con el objetivo de favorecer la presencia, la conexión con el grupo y la disposición emocional para la sesión.

DESARROLLO [2H 05MIN]

1. EVALUACIÓN DE ENTREVISTAS

Información para compartir

La **ENTREVISTA DE SELECCIÓN** es una conversación estructurada entre la persona candidata y la persona que realiza la selección, cuyo objetivo es evaluar la adecuación del perfil profesional al puesto y a la organización.

OBJETIVOs DE LA ENTREVISTA

Desde la empresa:

- Verificar competencias y experiencia.
- Valorar la adecuación al puesto, al equipo y a la cultura organizativa.

Desde la persona candidata:

- "Vender" su perfil profesional y competencias para el puesto.
- Reunir información sobre el puesto, las condiciones y la organización para poder decidir si le encaja con lo que está buscando.

La entrevista es un espacio bidireccional: la persona candidata también evalúa.

Desarrollo de la dinámica

Se proyectan los siguientes vídeos con ejemplos de entrevistas poco eficaces y entrevistas mejoradas.

1. *https://www.youtube.com/watch?v=NTKWgQuVfyQ*
   Entrevistas FP, 15 de mayo de 2011, Buen ejemplo: experiencia laboral (Consultado 6 de abril de 2025)

2. *https://www.youtube.com/watch?v=iGQYv_4AfTE*
   Entrevistas FP, 15 de mayo de 2011, Buen ejemplo: puesto de trabajo y empresa (Consultado 6 de abril de 2025)

3. *https://www.youtube.com/watch?v=3RB9XqGCiHc*
   Entrevistas FP, 13 de mayo de 2011, Buen ejemplo: experiencia laboral (Consultado 6 de abril de 2025)

Durante el visionado, las participantes anotan:

- Errores detectados.
- Estrategias o cambios que mejoran la entrevista.

Preguntas de cierre de la dinámica

- ¿Qué errores han sido más fáciles de identificar?
- ¿Con cuáles os habéis sentido más identificadas?
- ¿Qué pequeños cambios pueden marcar la diferencia en una entrevista?

2. ENSAYO PARA EL ÉXITO

Información para compartir

Comunicación en la entrevista

La entrevista es, fundamentalmente, un ejercicio de comunicación. No se evalúa únicamente la experiencia, sino la forma en que se comunica:

- Tener claro qué se quiere contar y cómo.
- Evitar respuestas excesivamente breves o evasivas.
- Escuchar activamente y mostrar interés.
- Poner el foco en fortalezas y aprendizajes.
- Utilizar la reformulación positiva para explicar lagunas o dificultades.
- Cuidar el lenguaje no verbal: postura, mirada, tono de voz y gestos.

NUEVAS FORMAS DE ENTREVISTAS:

Entrevistas online

- En directo con una persona de selección.
- Requieren manejo básico de la plataforma, buena conexión y un entorno adecuado.

Entrevistas en diferido

- Respuesta grabada a preguntas previamente definidas.
- Permiten mayor preparación, pero requieren claridad y síntesis.

Recomendaciones prácticas

Antes de la entrevista:

- Informarse sobre la empresa y el puesto.
- Revisar el CV y preparar ejemplos.
- Cuidar la puntualidad, la imagen y el entorno.

Durante la entrevista:

- Mantener una actitud respetuosa y natural.
- Tomarse tiempo para responder.
- Evitar críticas a empleos anteriores.
- Formular preguntas que demuestren interés.

Después de la entrevista:

- Analizar la experiencia como aprendizaje.
- Registrar el contacto y el proceso.
- Permitir espacios de descanso y autocuidado.

Desarrollo de la dinámica

Role playing: Se forman parejas. Cada participante asume alternativamente los roles de candidata y entrevistadora. Las entrevistas se realizan sobre un puesto concreto, relacionado con el objetivo profesional de la candidata.

Antes de cada entrevista, se acuerda el puesto de la entrevista, buscando que esté relacionado con su objetivo profesional, y la persona que haga de entrevistadora tendrá un tiempo para preparar la entrevista, pudiendo utilizar para ello el "Listado de preguntas frecuentes en la entrevista".

Las entrevistas no deberían exceder de 5-7m y se cuidará el escenario, disponiendo una mesa para que la entrevistadora atienda a la candidata.

Consejos para el ejercicio:

- Candidata: naturalidad y actuar conforme a nuestra personalidad, evitando la sobreactuación.
- Entrevistadora: rol neutro, sin "abrumar ni avasallar" a la candidata, pero tampoco que se actúe como en una charla entre amigas. Recogerá puntos fuertes y áreas de mejora.

Las entrevistas siguen una estructura básica:

- Saludo y acogida.
- Introducción y contextualización del puesto.
- Desarrollo de la entrevista.
- Espacio para preguntas.
- Cierre y despedida.

Tras cada simulación, se comparten devoluciones centradas en puntos fuertes y aspectos de mejora.

Preguntas de reflexión final

- ¿Qué aprendizajes te llevas del rol de candidata?
- ¿Qué has descubierto desde el rol de entrevistadora u observadora?
- ¿Cómo influyen los estereotipos de género en las entrevistas de selección?
- ¿Qué estrategias pueden ayudar a enfrentar discriminaciones o prejuicios?

CIERRE [15MIN]

Recogida de impresiones, aprendizajes principales y nivel de confianza para afrontar futuras entrevistas.

RECURSOS PARA AMPLIAR LA TEMÁTICA

Barcelona Activa, 4 de marzo de 2019, ***El otro punto de vista***
https://www.youtube.com/watch?v=n0hl3GmKHC-c&list=PLA93759859B2D753F&index=5

ANEXO 1

MATERIAL IMPRIMIBLE: PLANTILLAS

SESIÓN 1: IDENTIFICACIÓN DE CAPACIDADES Y APTITUDES RESILIENTES

IDENTIFICANDO COMPETENCIAS

Identifica 5 habilidades que pongas en práctica en tu día a día. Piensa en cosas que haces bien, de forma habitual o natural (por ejemplo: escuchar, cocinar, organizar, cuidar, aprender rápido, resolver problemas, bailar, escribir, etc.).

MIS 5 HABILIDADES

1.
2.
3.
4.
5.

Del listado, subraya las 2 habilidades que creas que pueden suponer una ventaja en un puesto de trabajo.

REFORMULANDO MIS HABILIDADES

A continuación, reformula esas 2 habilidades para poder expresarlas de forma clara y profesional en una entrevista de empleo. Ejemplo: “Escuchar y entender a la gente” podría reformularse como “empatía”).

REFORMULANDO MIS HABILIDADES

HABILIDAD 1:	REFORMULACIÓN 1:	EJEMPLO PROFESIONAL 1:
HABILIDAD 2:	REFORMULACIÓN 2:	EJEMPLO PROFESIONAL 2:

Estas habilidades pueden haberse desarrollado en distintos contextos (trabajos formales o informales, en el ámbito familiar, en el cuidado de otras personas, en el voluntariado o en la vida cotidiana).

El objetivo es reconocerlas, ponerles nombre y aprender a comunicarlas de forma clara y segura. (Ejemplo: *Me considero una persona empática. Cuando trabajaba como dependienta de panadería atendía a muchas personas mayores solas para las que, muchas veces, el momento de comprar el pan era el único en que charlaban con alguien, fui aprendiendo sus nombres, lo que compraban, lo que les gustaba y les dedicaba unos momentos de conversación. Además de afianzar la clientela, se generaba un ambiente más humano y amable*).

MI RESILIENCIA A TRAVÉS DEL TIEMPO

Línea temporal:

Esta línea representa tu vida. Sabemos que la vida no es lineal: tiene momentos de calma, curvas, pausas, cambios y también situaciones difíciles.

En la línea, marca uno o varios momentos o situaciones complejas que hayas vivido y en los que, de alguna manera, hayas seguido adelante.

No es necesario entrar en detalles ni elegir experiencias dolorosas si no lo deseas.

(Puedes señalar etapas, no fechas exactas, o usar palabras clave)

RECURSOS Y APRENDIZAJES

A continuación, piensa en esa(s) situación(es) y trata de identificar qué recursos, habilidades o aprendizajes te acompañan hoy gracias a haberlas atravesado.

Pueden ser recursos como, por ejemplo:

- pedir ayuda
- tomar decisiones
- adaptarte a cambios
- cuidar de otras personas o de ti misma
- perseverancia
- capacidad de organización
- paciencia
- valentía
- aprender algo nuevo
- poner límites

No hay respuestas correctas o incorrectas.

RECURSOS Y APRENDIZAJES QUE ME LLEVO

SESIÓN 2: AUTOCONOCIMIENTO, AUTOESTIMA Y AUTOCONFIANZA

CONOCIÉNDONOS

Este momento es un espacio seguro para que reflexiones y conectes contigo misma, con lo que *ERES*. Tómate un momento para respirar, sentirte presente y enfocar el ejercicio. Después, reflexiona y completa las frases libremente, sin juzgar tus respuestas. No hay respuestas correctas ni incorrectas, este ejercicio nace de ti y, como tú lo hagas, estará bien.

Si fuese un color sería _____

Si fuese una época del año sería _____

Si fuese un animal sería _____

Si fuese una flor sería _____

Si fuese un mueble sería _____

Si fuese un país sería _____

Si fuese un instrumento musical sería _____

Si fuese un paisaje sería _____

Si fueses un sonido de la naturaleza sería _____

Si fuese un aroma sería _____

Si fuese un sabor sería _____

Si fuese un valor sería _____

CONFÍO EN MÍ CUANDO....

Este ejercicio es un espacio personal de reflexión. Piensa en situaciones o momentos en los que en los que te has sentido segura, capaz o confiada en ti misma. Puedes ser momentos de tu vida cotidiana, decisiones importantes, logros personales o pequeños pasos que para ti hayan tenido valor. Cada persona vive la autoconfianza de forma diferente: tu experiencia es válida tal y cómo es.

No es necesario compartir lo que escribas si no lo deseas.

SITUACIONES O MOMENTOS EN QUE TENGO CONFIANZA EN MÍ MISMA:

Ahora escribe una frase positiva para ti misma. Puede ser un mensaje ánimo, reconocimiento o cuidado, algo que te recuerde que eres capaz, incluso cuando dudas. Habla contigo desde el respeto y el cariño, como lo harías con alguien importante para ti.

MENSAJE POSITIVO PARA TI MISMA:

RECUERDA: La confianza en una misma no es permanente ni perfecta. Se construye poco a poco, con cada paso que damos.

MI MALETA

Para cerrar el proceso de reflexión de esta sesión, te proponemos trabajar con la imagen de una maleta personal. En esta maleta guardas todo lo que forma parte de ti: tus cualidades, tus dificultades, aquello que se te da bien y lo que no, lo que te gusta y lo que no te gusta.

Este ejercicio no busca juzgar ni corregir, sino reconocerte de forma honesta y completa, entendiendo que todas las personas tenemos fortalezas y límites. Tómate tu tiempo y responde con tranquilidad. No es necesario compartir lo que escribas si no lo deseas.

Lo que me gusta de mí misma
(cualidades, rasgos, actitudes, formas de ser)

Lo que no me gusta de mí misma
(aspectos que me cuestan o que no me agradan de mí)

Lo que se me da bien y me gusta
(habilidades, capacidades, actividades que disfruto)

Lo que no se me da bien ni me gusta
(actividades o aspectos que evito o me generan dificultad)

Ahora, vamos a dar un paso más y conectar tus fortalezas con tu objetivo profesional.

Mi objetivo profesional es:

¿Cómo lo que me gusta de mi misma puede servirme en el desempeño laboral de este objetivo?

¿Cómo lo que se me da bien y me gusta puede servirme en el desempeño laboral de este objetivo?

RECUERDA: El autoconocimiento es un proceso continuo. Reconocer tus capacidades es un paso clave para construir un proyecto profesional propio y realista.

SESIÓN 3. GENERACIÓN DE REDES DE APOYO Y SORORIDAD

Las mujeres se atraen y se necesitan: existen porque las otras les brindan existencia; no solo por la relación positiva con la madre, sino porque para poder ser mujeres para cumplir con su cometido social y personal requieren de las otras.

Ninguna mujer es capaz de desarrollar por sí misma las actividades y las funciones de mantener las relaciones que le son exigidas por su género. Cada mujer requiere de las otras para subsistir... ¿qué sería de las mujeres sin las amigas, las vecinas, las comadres, todas las confidentes, acompañantes y, sobre todo, sin las cómplices?

Qué sería de las mujeres sin el aliento y el apoyo en situaciones de crisis que son tantas. No habríamos sobrevivido a los avatares de la vida sin otras mujeres conocidas y desconocidas, próximas o distantes en el tiempo y en la tierra. Las mujeres tenemos un peso extraordinario al tejer y sostener las relaciones de parentesco y familiares, las conyugales, amorosas y de amistad, el trabajo y las actividades económicas, al crear en la esfera de la cultura, en ámbitos científicos e intelectuales, y desde luego a través de la participación social y política, la espiritualidad y la práctica de la solidaridad. Los enormes afanes por alcanzar la buena vida y por arribar a la justicia en el mundo han tenido en las mujeres protagonistas ***SORORIDAD*** *conmovedoras.*

Cuantas madres han sido figuras fundamentales, transmisoras de nuestra lengua y con ella de los cimientos de nuestra visión del mundo, y coautoras de nuestra identidad. Cuántas han sido sostén de sus hijas a lo largo de la vida. Que mujer no ha tenido el apoyo cómplice o lo ha dado a alguna hermana, tía y prima, suegra u cuñada.

Desde el entendimiento o el conflicto las parientas se han apoyado en el día a día. Qué decir de las abuelas y las nietas en mágicos encuentros generacionales y de las hijas que en la vuelta de la vida acaban siendo madres de sus madres. Y las amigas, las compañeras y las colegas que acompañan a otras en riesgo por infinidad de cosas. Las mujeres que nos han curado y cuidado, las que nos han enseñado el mundo, con íntimas cercanía por encima de los tabúes y normas sociales.

MARCELA LAGARDE. 2012. ***"Enemistad y sororidad: Hacia una nueva cultura feminista"***

Preguntas para la reflexión:

- ¿Qué te sugiere el texto?,
- ¿Has pensado en alguien al leer/escuchar el texto?, ¿qué emociones os ha generado?
- ¿Estáis de acuerdo con lo que expresa el texto?, ¿quiénes han sido cómplices de vuestras vidas?
- ¿Creéis que la sociedad fomenta la competitividad entre mujeres o el compañerismo?, ¿de dónde puede venir?, ¿y para qué sirve?
- ¿Qué amigas, familiares, compañeras consideráis importantes en vuestra vida y por qué?

SESIÓN 4: GESTIÓN DE LA INCERTIDUMBRE

MIEDO Y ESTRATEGIA

La búsqueda de empleo, la incorporación a un nuevo puesto o el mantenimiento del trabajo pueden generar miedos e inseguridades. Sentir miedo es algo natural y no dice nada negativo de ti: forma parte de los procesos de cambio y de exposición a lo nuevo.

Este es un espacio seguro, en el que puedes identificar tus miedos sin juzgarte.

No todas tememos a lo mismo, pero todas sentimos miedo en algún momento.

Tómate tu tiempo para reflexionar y escribir con honestidad. No es obligatorio compartir lo que escribas.

Miedos relacionados con la búsqueda, incorporación y mantenimiento del empleo
(por ejemplo: entrevistas, rechazo, no estar a la altura, cometer errores, no adaptarme al puesto, no poder mantener el empleo, etc.)

Ahora, una vez identificados esos miedos, piensa en cómo los has afrontado o cómo podrías afrontarlos.

- **Si se trata de miedos que ya has vivido:**
  ¿qué hiciste para salir adelante?, ¿qué te ayudó?, ¿qué recursos pusiste en marcha?

- **Si se trata de miedos actuales:**
  ¿qué estrategias podrías probar?, ¿qué te ayudaría a sentirte más segura?, ¿qué apoyo podrías pedir?

Estrategias que identificas para afrontar esos miedos
(recursos personales, apoyos, acciones concretas, cambios de enfoque, autocuidado, etc.)

RECUERDA: Identificar tus miedos es el primer paso para no dejar que decidan por ti. Todas tenemos estrategias, aunque a veces no seamos conscientes de ellas.

Vamos a trabajar con los siguientes casos para identificar estrategias concretas que ayuden a gestionar la incertidumbre en situaciones relacionadas con el empleo.

- No hay respuestas correctas ni incorrectas.
- Cada persona puede aportar desde su experiencia, ideas o intuiciones.
- Escuchamos con respeto, empatía y sin juicio.

El objetivo no es decidir “qué deberían hacer”, sino qué puede ayudar a pensar, sostener y tomar decisiones con mayor calma y claridad.

CASOS PRÁCTICOS: GESTIÓN DE LA INCERTIDUMBRE. GRUPO 1.

Caso 1:

Nicoleta lleva un año trabajando como camarera en un bar con condiciones muy precarias: algunos días trabaja más de 12 horas, no le pagan las horas extra y apenas tiene días de vacaciones. Su contrato termina en unas semanas y su jefe quiere hacerle un contrato indefinido.

Nicoleta se está planteando decir que no, cobrar la prestación que le corresponde y, durante ese tiempo, buscar un empleo con mejores condiciones. Sin embargo, se siente mal por rechazar un trabajo, tiene responsabilidades familiares y la idea de quedarse sin empleo le genera mucha incertidumbre.

Preguntas para el grupo:

- ¿Qué factores crees que sería importante que Nicoleta tuviera en cuenta para tomar una decisión informada?
- ¿Qué estrategias podrían ayudarle a gestionar la incertidumbre y el miedo que siente?
- ¿Qué apoyos, recursos o pasos intermedios podrían darle más seguridad?

Caso 2:

Blanca ha perdido su trabajo después de muchos años en la misma empresa. Se enfrenta a la incertidumbre de buscar empleo en un mercado laboral que percibe como muy competitivo y siente que no dispone de las herramientas necesarias para hacerlo.

Se encuentra ante una situación nueva y desconocida, lo que le genera inseguridad y ansiedad.

Preguntas para el grupo:

- ¿Qué le podría ayudar a Blanca a afrontar esta etapa con mayor calma?
- ¿Qué estrategias prácticas podría poner en marcha para reducir la sensación de incertidumbre?
- ¿Qué apoyos o aprendizajes podrían ser clave en este momento?

CASOS PRÁCTICOS: GESTIÓN DE LA INCERTIDUMBRE. GRUPO 2.

Caso 3:

Daniela lleva cinco meses buscando empleo. Cada día se siente más cansada y menos motivada. La incertidumbre constante le genera nerviosismo y frustración, y siente que no tiene herramientas para sostener emocionalmente esta situación.

Preguntas para el grupo:

- ¿Qué señales indican que Daniela está agotada por la incertidumbre?
- ¿Qué estrategias podrían ayudarle a cuidarse y recuperar algo de motivación?
- ¿Qué cambios pequeños podrían marcar una diferencia en cómo vive la búsqueda de empleo?

Caso 4:

Lizbeth lleva tres años trabajando como empleada doméstica y cuidadora para una familia. En el pasado, esta familia le ofreció un contrato que le permitió regularizar su situación administrativa, por lo que se siente muy vinculada a ellos.

Sin embargo, ahora cree que podría acceder a un empleo mejor remunerado y más compatible con el cuidado de su propia familia. Durante este tiempo, además, se ha formado para ello. Aun así, siente miedo al cambio y a que las cosas no salgan como espera.

Preguntas para el grupo:

- ¿Qué miedos e incertidumbres aparecen en la situación de Lizbeth?
- ¿Qué herramientas podrían ayudarle a tomar una decisión más firme y consciente?
- ¿Cómo podría equilibrar el agradecimiento, el autocuidado y sus necesidades actuales?

Cierre del trabajo en grupo

Después de trabajar los casos, se pondrán en común las estrategias identificadas, poniendo el foco en aquellas que:

- ayudan a diferenciar lo que depende de una misma y lo que no,
- permiten tomar decisiones paso a paso,
- refuerzan el autocuidado y el apoyo mutuo.

SESIÓN 6: ORGANIZACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO

MÉTODO SMART

Vamos a trabajar sobre una herramienta muy útil para organizar cualquier faceta de nuestra vida, el método SMART. Este método se basa en definir objetivos de forma específica, medible, alcanzable, realista y con un plazo temporal, evitando la sobreexigencia y favoreciendo avances concretos y sostenibles.

ORGANIZACIÓN EN UNA FACETA PERSONAL

Tómate un momento para pensar en una faceta de tu vida personal que te gustaría organizar mejor (por ejemplo: gestión del tiempo, alimentación, citas médicas, economía doméstica, estudios, descanso, etc.).

A continuación, define tres acciones pequeñas y realistas que puedas poner en práctica durante la primera semana para avanzar en ese objetivo.

Faceta personal que organizar	Acciones que realizar durante la 1ª semana
	_____
	_____

ORGANIZACIÓN EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

Ahora, aplica la misma lógica a algún aspecto de la búsqueda activa de empleo que consideres necesario mejorar (por ejemplo: organización del tiempo de búsqueda, seguimiento de candidaturas, mejora del CV, uso de portales de empleo, preparación de entrevistas, etc.).

Define nuevamente tres acciones concretas que puedas llevar a cabo durante la primera semana.

Faceta de la búsqueda de empleo que organizar.	Acciones que realizar durante la 1ª semana

RECUERDA: No se trata de exigirte más, sino de tener claridad sobre qué quieres, cómo puedes hacerlo y cuándo. Cada paso cuenta. Reconocer y valorar los avances, por pequeños que sean, forma parte del proceso.

MAPA DE TALENTOS

En este ejercicio vamos a retomar lo trabajado en sesiones anteriores para identificar y reconocer nuestros talentos, entendidos como capacidades, habilidades, competencias, saberes y experiencias que cada una aporta.

Tómate unos minutos para reflexionar con calma:

- ¿Qué cosas se te dan bien?
- ¿Qué habilidades y competencias has ido desarrollando a lo largo de tu vida (en el trabajo, en casa, en el cuidado de otras personas, en contextos informales, en procesos de aprendizaje, etc.)?
- ¿Qué puedes aportar en un puesto de trabajo o a un equipo?

TALENTOS QUE YA TENGO

Dentro del círculo, escribe todos los talentos que reconoces en ti, sin juzgar si son “grandes” o “pequeños”. Todo cuenta.

TALENTOS QUE ME GUSTARÍA DESARROLLAR

Fuera del círculo, escribe aquellas habilidades, competencias o conocimientos que no tienes todavía, pero que te gustaría adquirir o que consideras importantes para la búsqueda de empleo, la incorporación al mercado laboral o el desempeño profesional.

Cierre del ejercicio

A continuación, compartiremos los mapas de talentos en el grupo para construir un mapa colectivo, que nos permita ver cómo:

- Cada una aporta talentos distintos.
- El trabajo en equipo permite sumar, complementar y potenciar capacidades.
- No es necesario saber hacerlo todo: en los equipos, las habilidades se distribuyen y se sostienen de manera colectiva.

Este ejercicio nos ayuda a cuestionar la idea de que tenemos que poder con todo solas y a reconocer el valor del trabajo en equipo y en red.

SESIÓN 7: TÉCNICAS Y RECURSOS PARA LA BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO

MI DIAGNÓSTICO DE PARTIDA

Vamos a hacer un autoanálisis sobre nuestra situación de partida en cuanto a la búsqueda de empleo, date unos momentos para pensar y tratar de identificar de dónde vienes y con qué, donde estás y cómo eres y hacia dónde te quieres dirigir. Todo aporte es bienvenido, ya te parezca grande o modesto, todo lo que para ti sea relevante es valioso pues este es un ejercicio que ha de servirte para ubicarte a ti, a nadie más.

QUÉ TRAIGO

(qué experiencia y formación tengo, educación formal como no formal e informal, homologada o no, cursos aquí o en tu lugar de origen, el trabajo por cuenta ajena, por cuenta propias las experiencias informales incluyendo, por ejemplo, trabajo en el negocio familiar, trabajo de cuidados con o sin alta en los sistemas de seguridad social, remunerado o no, etc.)

CÓMO SOY HOY

(en qué momento estoy ahora, qué cualidades, habilidades y competencias ya tengo identificadas y reconocidas, con qué recursos personales cuento, etc.)

A DÓNDE ME QUIERO DIRIGIR

(cuál es mi meta o metas y objetivos profesionales en el corto, medio y largo plazo, si los tienes)

OBJETIVOS PROFESIONALES

Vamos a continuar con el autoanálisis para enfocar la búsqueda de empleo recogiendo nuestro objetivo u objetivos profesionales y un pequeño test para cada uno de ellos en el que poder reflexionar y recoger si tenemos las competencias, experiencia, formación y herramientas para la búsqueda de empleo adaptadas. Este análisis te servirá para visibilizar lo que ya tienes y lo que deberías trabajar y, además, te servirá de base para desarrollar tu itinerario de inserción sociolaboral con tu orientadora laboral.

Objetivo Profesional 1: _____	**SÍ**	**NO**
Tengo las competencias necesarias.	☐	☐
Tengo la formación necesaria.	☐	☐
Tengo la experiencia necesaria.	☐	☐
Conozco empresas del sector.	☐	☐
Tengo mi CV adaptado a este objetivo.	☐	☐
Estoy inscrita, al menos, en un portal de empleo con este perfil.	☐	☐
Mi red de contactos personales y profesionales sabe que estoy buscando empleo en este sector.	☐	☐
Situación administrativa actual. Si no está regularizada, ¿cuento con información y acompañamiento al respecto?	☐	☐

Objetivo Profesional 2: _____	**SÍ**	**NO**
Tengo las competencias necesarias.	☐	☐
Tengo la formación necesaria.	☐	☐
Tengo la experiencia necesaria.	☐	☐
Conozco empresas del sector.	☐	☐
Tengo mi CV adaptado a este objetivo.	☐	☐
Estoy inscrita, al menos, en un portal de empleo con este perfil.	☐	☐
Mi red de contactos personales y profesionales sabe que estoy buscando empleo en este sector.	☐	☐
Situación administrativa actual. Si no está regularizada, ¿cuento con información y acompañamiento al respecto?	☐	☐

AGENDA DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

Este es un modelo que puede servirte para darle seguimiento a las ofertas en las que te inscribas, a las autocandidaturas que realices y a las tareas que tienes pendiente avanzar en tu búsqueda de empleo. No se trata de añadirnos más presión o exigencias sino de poder ordenar nuestras acciones de forma clara y evitar así sentirnos abrumadas o confusas. También nos servirá para reconocer todo lo que hacemos incluso cuando nos visitan pensamientos como *"No estoy haciendo nada"* o *"No estoy haciendo suficiente"*. Siéntete libre de adaptarlo a tus necesidades.

Inscripción a ofertas

Fecha de envío	Empresa	Portal de empleo / web	Teléfono	E-mail	Seguimiento

Autocandidaturas					
Fecha de envío	Empresa	Portal de empleo / web	Teléfono	E-mail	Seguimien-to

PLANTILLA PARA LA ELABORACIÓN DE CV.

Vamos a tomarnos un momento antes de empezar a recoger la información para desarrollar nuestro CV, este momento es para enfocar el ejercicio, no se trata de tener el CV perfecto, se trata de poner en valor lo que tienes, de que te sirva como carta de presentación ante una empresa y como base para poder desenvolverte en una entrevista de empleo. Tómate tu tiempo, si no lo terminas ahora puedes hacerlo en los próximos días y terminar de matizarlo con tu orientadora laboral.

Datos personales.

Nombre y apellidos:
Teléfono de contacto:
Dirección de correo electrónico:
Código postal y municipio de residencia:

Titular y perfil profesional.

Redacta, en 4-5 líneas, tu profesión, tiempo de experiencia en la misma, especialidad y/o logros y competencias.

Ejemplo 1: *Profesional de la atención al cliente con más de X años de experiencia, especializada en la gestión telefónica de incidencias. He trabajado en empresas de telefonía y aseguradoras, gestionando bases de datos de más de XXX clientes. Soy empática, tengo buenas habilidades para la comunicación y facilidad para la resolución de problemas.*

Ejemplo 2: *Profesional de los cuidados con más de X años de experiencia, especializada en la atención a personas mayores y/o dependientes. He desarrollado mis funciones de acompañamiento y cuidados con personas con enfermedades neurodegenerativas, movilidad reducida, etc. Soy una trabajadora empática, responsable, comunicativa y meticulosa en la realización de mis funciones.*

Experiencia profesional.

Año inicio- año fin:
Puesto de trabajo:
Nombre de la empresa (o incluir "domicilio particular si ha sido empleo en servicio doméstico-cuidados):
Municipio (o país, si es el de origen):
Funciones:

Año inicio- año fin:
Puesto de trabajo:
Nombre de la empresa (o incluir "domicilio particular si ha sido empleo en servicio doméstico-cuidados):
Municipio (y país, si es el de origen):
Funciones:

Año inicio- año fin:
Puesto de trabajo:
Nombre de la empresa (o incluir "domicilio particular si ha sido empleo en servicio doméstico-cuidados):
Municipio (y país, si es el de origen):
Funciones:

Formación académica.

Nombre de la formación de mayor nivel finalizada:
Nombre del centro en que cursaste:
Municipio (y país, si es de origen)
Año fin:

Importante que hagas constar, si lo está, homologada, a qué equivalencia y en qué fecha.

Formación complementaria.

Nombre de la formación:
Nombre del centro en que cursaste estos estudios:
Número de horas:
Municipio (y país, si es de origen)
Año fin

Nombre de la formación:
Nombre del centro en que cursaste estos estudios:
Número de horas:
Municipio (y país, si es de origen)
Año fin

Idiomas e informática.

Recogeremos idiomas, si los tenemos al menos en un nivel medio, e informática indicando si manejamos Windows y en qué nivel (inicial, usuario o avanzado), Internet y manejo

Otros datos de interés.

Recogeremos aquí nuestra disponibilidad horaria y, si lo es, indicaremos que es inmediata, si disponemos de referencias profesionales, si disponemos de carné de conducir y vehículo propio (recuerda que si es esto se valora muy bien en el tipo de vacantes que estás buscando, deberías incluirlo al inicio de forma que quede muy visible), etc.

SESIÓN 8: LA ENTREVISTA DE SELECCIÓN PERSONAL, ONLINE Y EN DIFERIDO

ENSAYO PARA EL ÉXITO: PREGUNTAS FRECUENTES EN UNA ENTREVISTAS

Sobre la personalidad:

- Háblame de ti misma.
- Cuéntame una anécdota en la que resolvieras con éxito una situación difícil.
- ¿Qué elemento diferencial aportas a la empresa?, ¿en qué te diferencias de otras candidaturas?
- Si realizaras tú esta selección y yo fuera la candidata, ¿qué cualidades te gustaría que yo reuniera?
- ¿Te gusta trabajar con gente o prefieres trabajar sola?
- ¿Qué has aprendido de tus errores?
- Dime una fortaleza y una debilidad.

Sobre la formación:

- ¿Por qué estudiaste _____? ¿Cómo decidiste estudiar_____? ¿Qué otros estudios te atraían?
- ¿Piensas proseguir o ampliar tus estudios de alguna manera?
- Si volvieras a empezar tus estudios, ¿qué harías de modo diferente?Dime una fortaleza y una debilidad.

Sobre la experiencia:

- ¿Qué aprendiste durante tus trabajos anteriores? ¿Qué funciones realizabas?
- ¿Cuál de tus trabajos previos te ha gustado más/menos? ¿Por qué?
- Descríbeme una situación compleja en un empleo anterior y cómo la resolviste.
- Descríbeme un día típico en tu trabajo anterior.
- ¿Cómo conseguiste ese trabajo, esa práctica...?

Sobre el empleo que se solicita:

- ¿Qué sabes acerca de nuestra empresa?, ¿Qué te atrae de ella?
- ¿Qué ambiente de trabajo prefieres?, ¿Prefieres un trabajo previsible o un trabajo cambiante?
- ¿Qué te ves haciendo dentro de cinco, de diez años?
- ¿Cuáles son tus objetivos a largo plazo? ¿Cómo crees que podrás lograrlos?
- ¿Cómo te enteraste de la existencia de este puesto?
- ¿Por qué piensas que vas a tener éxito en este trabajo?
- ¿Estarías dispuesta a realizar un curso de formación a cargo de la empresa, antes de ser contratada?
- ¿Prefieres trabajar en una empresa grande, mediana, pequeña, pública, privada...? ¿Por qué?
- ¿Cuándo podrías incorporarte al trabajo?
- ¿Qué personas de las empresas en las que has trabajado anteriormente pueden darnos referencias de ti?
- ¿Participas en otros procesos de selección?

ANEXO 2

CUESTIONARIO DE VALORACIÓN

CUESTIONARIO DE VALORACIÓN

	SÍ	NO
Me es más fácil identificar mis capacidades, habilidades y competencias.	☐	☐
Me es más fácil reconocerme como una mujer resistente y con capacidad de adaptación.	☐	☐
Siento más confianza en mí misma.	☐	☐
Me siento más conectada a otras mujeres.	☐	☐
Conozco más estrategias para hacer frente a la incertidumbre en mi búsqueda de empleo.	☐	☐
Conozco los beneficios del trabajo en equipo.	☐	☐
Sé en qué punto del proceso de búsqueda de empleo me encuentro y qué aspectos necesito trabajar con mayor profundidad.	☐	☐
He aumentado mis conocimientos sobre los elementos clave que ha de tener un CV y cómo desarrollarlos.	☐	☐
Tengo más recursos y estrategias para realizar entrevistas de selección.	☐	☐

COMBATIMOS TODAS LAS ENFERMEDADES, INCLUIDA LA INJUSTICIA

MÉDICOS DEL MUNDO

Financiado por

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES, CONSUMO Y AGENDA 2030

POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL