

INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE OCCIDENTE

Departamento de Economía, Administración y Mercadología

Economía solidaria y trabajo digno

PROYECTO DE APLICACIÓN PROFESIONAL (PAP)

Desarrollo de competencias para la gestión en micro pequeñas y medianas empresas



**ITESO, Universidad
Jesuita de Guadalajara**

PAP 3F09 Gestión Del Cambio, del Talento Humano y la Efectividad Organizacional

Taller de Empleabilidad

PRESENTAN

Programas educativos y estudiantes

Lic. en Psicología. Liliana Sofía de Alba Prado

Lic. en Psicología. María Jimena Pérez Maciel

Profesores PAP:

Mónica Gudiño Cabrera

Adriana Tiburcio Silver

Tlaquepaque, Jalisco, 10 de mayo de 2023

ÍNDICE

REPORTE PAP	3
Presentación Institucional de los Proyectos de Aplicación Profesional	3
Resumen	5
1. Ciclo participativo del Proyecto de Aplicación Profesional.....	6
1.1 Entendimiento del ámbito y del contexto	6
1.2 Caracterización de la organización.....	8
1.3 Identificación de la(s) problemática(s)	10
1.4. Planeación de alternativa(s).....	13
1.5. Desarrollo de la propuesta de mejora	15
1.6. Valoración de productos, resultados e impactos	20
2. Productos	29
3. Reflexión crítica y ética de la experiencia.....	36
3.1 Sensibilización ante las realidades	36
3.2 Aprendizajes logrados	37
3.3 Aprendizajes de la retroalimentación de los directivos	39
4. Bibliografía y otros recursos.....	41

REPORTE PAP

Presentación Institucional de los Proyectos de Aplicación Profesional

Los Proyectos de Aplicación Profesional (PAP) son experiencias socio-profesionales de los alumnos que desde el currículo de su formación universitaria enfrentan retos, resuelven problemas o innovan una necesidad sociotécnica del entorno, en vinculación (colaboración) (co-participación) con grupos, instituciones, organizaciones o comunidades, en escenarios reales donde comparten saberes.

El PAP, como espacio curricular de formación vinculada, ha logrado integrar el Servicio Social (acorde con las Orientaciones Fundamentales del ITESO), los requisitos de dar cuenta de los saberes y del saber aplicar los mismos al culminar la formación profesional (Opción Terminal), mediante la realización de proyectos profesionales de cara a las necesidades y retos del entorno (Aplicación Profesional).

El PAP es un proceso acotado en el tiempo en que los estudiantes, los beneficiarios externos y los profesores se asocian colaborativamente y en red, en un proyecto, e incursionan en un mundo social, como actores que enfrentan verdaderos problemas y desafíos traducibles en demandas pertinentes y socialmente relevantes. Frente a éstas transfieren experiencia de sus saberes profesionales y demuestran que saben hacer, innovar, co-crear o transformar en distintos campos sociales.

El PAP trata de sembrar en los estudiantes una disposición permanente de encargarse de la realidad con una actitud comprometida y ética frente a las disimetrías sociales. En otras palabras, se trata del reto de “saber y aprender a transformar”.

El Reporte PAP consta de tres componentes:

El primer componente refiere al ciclo participativo del PAP, en donde se documentan las diferentes fases del proyecto y las actividades que tuvieron lugar durante el desarrollo de éste y la valoración de las incidencias en el entorno.

El segundo componente presenta los productos elaborados de acuerdo con su tipología.

El tercer componente es la reflexión crítica y ética de la experiencia, el reconocimiento de las competencias y los aprendizajes profesionales que el estudiante desarrolló en el transcurso de su labor.

Resumen

En el proyecto de *Gestión del Cambio, del Talento Humano y la Efectividad Organizacional* se trabajó con un programa creado junto con ONU Mujeres con el objetivo de impulsar acciones de empoderamiento e igualdad de género en Jalisco; brindando acceso a herramientas que faciliten el proceso de búsqueda y/o emprendimiento de un negocio. El objetivo principal de la intervención fue capacitar y exponer herramientas para la obtención de empleo con el fin de brindar conocimientos aplicables en el proceso de empleabilidad, esto surge de analizar la problemática de la inequidad de género en el mercado laboral debido a una brecha significativa en el acceso a educación, lo que ha dado como resultado una deficiente capacitación a las mujeres a nivel personal, social, económico y profesional.

Estos objetivos se llevaron a cabo a través del Taller de Empleabilidad, consistió en cinco sesiones virtuales (estilo videoconferencia) de una hora y media cada una, donde se expusieron los siguientes temas: Solicitud de Empleo, Currículum Vitae y Entrevista de Trabajo, posteriormente, se realizaron dos encuestas: “Medición de Conocimientos” y “Encuesta de Satisfacción” con el propósito de observar y evaluar el progreso de las participantes, así como la claridad y utilidad de los temas expuestos. En la encuesta “Medición de Conocimientos” se obtuvieron de seis a ocho respuestas correctas de las nueve preguntas empleadas y en la “Encuesta de Satisfacción” el 66.7% refirió sentirse satisfechas y el 33.3% muy satisfechas.

1. Ciclo participativo del Proyecto de Aplicación Profesional

El PAP es una experiencia de aprendizaje y de contribución social integrada por estudiantes, profesores, actores sociales y responsables de las organizaciones, que de manera colaborativa construye sus conocimientos para dar respuestas a problemáticas de un contexto específico y en un tiempo delimitado. Por tanto, la experiencia PAP supone un proceso en lógica de proyecto, así como de un estilo de trabajo participativo y recíproco entre los involucrados.

1.1 Entendimiento del ámbito y del contexto

La empresa con la que se colaboró creó un programa de la mano de ONU Mujeres, el cual impulsa acciones de empoderamiento e igualdad de género en Jalisco, concretamente en Guadalajara. Con esto se busca que las mujeres tengan acceso a contenidos educativos que les permitan encontrar un empleo y/o emprender un negocio, todo con el objetivo de mejorar su calidad de vida, así como la de sus familiares y personas cercanas a su contexto (ONU Mujeres, 2021).

Las mujeres que forman parte de este programa no solo reciben talleres en cuanto a la empleabilidad y emprendimiento, que, si bien es el objetivo principal, también se les brindan espacios para abordar temas en torno a la perspectiva de género y desarrollo humano, así como mentorías. Se generan espacios que promuevan la formación de relaciones interpersonales entre ellas, con el fin de crear redes en las que se compartan experiencias y aprendizajes (ONU Mujeres, 2021).

Esta propuesta nace a partir de que en México -y alrededor del mundo- se han llevado a cabo propuestas y programas para alcanzar la igualdad de género, pese a esto, debido a la falta de oportunidades para el sector femenino y diversas variantes como la

cultura, la política, la moral, la etnia, los estereotipos de género, la violencia, la desigualdad, la falta de educación e ingresos, por mencionar algunas, su participación en la vida pública sigue siendo menor a la de los hombres. Como prueba de esto, se recabaron los siguientes datos (ONU Mujeres, 2019):

En el 2019 la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral en México es de 45%, comparada con el 77% de los hombres, esta cifra es una de las más bajas entre los países integrantes de las OCDE.

De los 4.7 millones de personas mayores de 15 años en condición de analfabetismo, más de 61% son mujeres (2.9 millones). Esto deja a las mujeres en situación de vulnerabilidad en el mercado laboral, así como marcadas brechas salariales que alcanzan hasta 35%.

El programa anteriormente mencionado, busca cumplir con la agenda de 2030 e “impactar en los Objetivos del Desarrollo Sostenible, [...] sobre garantizar una educación inclusiva y de calidad, lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, y promover el empleo pleno y el trabajo decente” (ONU Mujeres, 2019).

Para comprender con mayor detalle esta situación y poder brindar herramientas que favorezcan la empleabilidad de las mujeres es necesario tener en cuenta lo siguiente:

Si bien, el término de empleabilidad es usado con mayor frecuencia para cuestiones que se relacionan con el empleo y/o desempleo; también se hace referencia principalmente a la obtención de empleo por cuenta ajena, aunque también en esta sección se incluye el autoempleo (Suárez, 2016). Desde un punto de vista general, se puede explicar que la empleabilidad “hace referencia al conjunto de competencias que una persona posee, que le permiten acceder a un empleo y mantenerlo, satisfaciendo sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo” (Suárez, 2016, p. 71).

La empleabilidad se vive de diversas maneras alrededor del mundo, en México, a la fecha de julio de 2020 se obtuvo una tasa de ocupación del 34.7% en las mujeres, a diferencia del 71.8% en los hombres. Así como, entre el primer trimestre de ese mismo año al segundo de 2021, el 50% de las mujeres transitaron a empleos informales en 17 entidades federativas (Zamudio, 2021).

Durante de pandemia de COVID-19, se vieron afectados un gran número de hombres y mujeres y se potencializaron las brechas de género debido a que los sectores económicos y laborales más afectados fueron los que con mayor frecuencia emplean las mujeres, razón por la que fueron las más afectadas teniendo altos índices de desempleo, reingreso tardío, disminución de la participación en la fuerza laboral, tasas bajas de contratación en puestos de alta responsabilidad.

1.2 Caracterización de la organización

La misión del programa Segunda Oportunidad es ayudar a las personas -sobre todo mujeres- en situación de pobreza, marginación y falta de oportunidades; razón por la que se encuentra en zonas estratégicas y de gran marginación (centro de Guadalajara y colonia Miravalle).

Para llevar a cabo dicha misión se llevan a cabo diversas acciones:

- **Coordinación ambiental:** Esta área se divide en tres programas de oportunidad.
 - **Comunidad:** crear lazos entre los integrantes del programa.
 - **PRAC:** certificación ambiental para alumnos de primaria, secundaria y preparatoria, con el objetivo de educar futuros promotores ambientales.
 - **Viveros:** Crear consciencia ambiental a la par de la creación de empleos.

- **Emprendimiento/empleabilidad:** Brindar talleres que proporcionen herramientas e información.
 - Currículum
 - Solicitud de empleo
 - Herramientas de búsqueda de empleo
 - Entrevista laboral

- **Cursos de responsabilidad social:**
 - Derechos laborales
 - Mercado laboral y brechas de género

- **Educación básica:** Se brindan herramientas para reducir la brecha en el acceso a la educación a través de programas para quienes no han terminado o quieren iniciar la primaria, la secundaria y/o preparatoria.

- **Equipos de futbol infantil llamado Tigres para niños, niñas y adolescentes:** Se promueve el deporte, el objetivo de alejarlos o disminuir el riesgo a adicciones y/o pandillas.

- **Talleres de valores:** generar conciencia sobre el contexto en el que viven y como relacionarse con quienes los rodean.

- **Trabajo con sociedad civil, gobierno y otras empresas.**

Dichas acciones se dividen en múltiples áreas:

- Una en donde se promueven espacios de vinculación con ONU Mujeres con el fin de brindar herramientas que permitan la autonomía económica a través de fomentar el regreso a la educación y el empoderamiento económico.
- La segunda, siendo una agencia de desarrollo especializada en el fortalecimiento y sostenibilidad para las organizaciones que busquen generar una huella positiva en el mundo. Promueven proyectos integrales con el objetivo de incrementar la capacidad de transformación y el alcance a organizaciones de la sociedad civil, empresas socialmente responsables, empresas sociales, fundaciones y organismos del sector público (ProSociedad, 2022).

1.3 Identificación de la(s) problemática(s)

La participación de las mujeres en el mercado laboral va más allá de una simple decisión ya que realmente es una consecuencia de la cultura machista en la que vivimos, la cual ha dado como resultado una gran inequidad de género y al igual que una brecha significativa entre hombres y mujeres, tanto a nivel personal como social y/o profesional.

Pero, antes que nada, ¿qué es el género? según la OMS (2022) el “género se refiere a las [...] normas, comportamientos y roles asociados con ser mujer, hombre, niña o niño, así como las relaciones entre ellos. Como construcción social, el género varía de una sociedad a otra y puede cambiar con el tiempo”.

Al hablar de género en México es fundamental explicar qué es el machismo, el cual es entendido como un conjunto de creencias, actitudes y conductas que descansan sobre dos ideas básicas: la polarización de lo masculino y lo femenino y la superioridad de lo

masculino en las áreas consideradas importantes por los hombres (Castañeda, 2002, citado en Uresti, Orozco, Ybarra & Espinosa, 2017).

Es debido a esto que el tipo de ocupaciones que desempeñan las mujeres no se ha modificado sustancialmente, pues su presencia en ciertos empleos es el resultado de procesos culturales, de problemas de educación y del fenómeno de segregación debido a las características principales dentro del machismo como lo son: la agresividad, la dominancia, la valentía, la promiscuidad, la virilidad, el sexismo, la autonomía, la fortaleza, el papel de proveedor y la restricción en la expresión emocional (Duque & Montoya, 2010, citado en Uresti, Orozco, Ybarra & Espinosa, 2017). Razón que ha generado desigualdades reflejadas en el trato, el acceso y las oportunidades para las personas, limitando conductas, características y expresiones humanas.

Según Horbath & Gracia (2014) “la educación y capacitación de las mujeres no sólo repercute en ellas, sino que, de manera particular, puede coadyuvar al bienestar de las familias, pues mejora las posibilidades de acceso al empleo” (p. 469). Por ende, la sociedad en general se beneficiaría de un mayor y mejor acceso a la educación debido a que esta tiene un peso significativo en el sistema gracias a que promueve relaciones más equitativas e igualitarias entre ambos sexos, contribuye a alcanzar una mejor calidad de vida en la población y por ende a la condición social de la mujer, provee conocimientos para el desarrollo de destrezas y habilidades, propicia el desarrollo integral de las personas en donde se fortalece su dignidad, se impulsa el alcanzar metas y objetivos previamente establecidos, para de esa manera abrir nuevas opciones y diversos panoramas de vida.

El que las mujeres no tengan el mismo acceso que los hombres a la educación ha imposibilitado su participación activa no solo en las cuestiones económicas dentro del

hogar y la familia, sino también dentro de la opinión pública y como consecuencia se les limite únicamente a tener profesiones humanas y con menor repercusión económica como la docencia, enfermería, labores domésticas, costura, ventas, trabajos administrativos -por mencionar algunas-, manteniéndolas apartadas de las matemáticas y ciencias físicas (Horbath & Gracia, 2014).

Dichos trabajos, tienen como común denominador los salarios bajos, en los cuales se les imposibilita el acceso a oportunidades de laborales que requieran de una mayor participación en las decisiones limitando así los ingresos económicos, dando como resultado una menor posibilidad de superación profesional, es decir, subir en la cadena de la jerarquización laboral (Horbath & Gracia, 2014).

Todo esto ha provocado que el mercado laboral tenga una mayor participación del hombre debido a que se le percibe como un ser de fuerza, inteligencia, habilidad y conocimiento, siendo el individuo perfecto para la realización de labores empresariales o de gran complejidad; actividades administrativas, ingenierías o ciencias de la salud, esto como producto de “las ideas y estereotipos subyacentes de esta conducta obedecen en gran medida a condicionantes de orden histórico, económico y social, a los regímenes políticos y al contexto cultural de cada país” (Organización Internacional del Trabajo, OIT, 2003, p. 467), lo que da como consecuencia el que la mujer se le imposibilite el acceso a la educación, orientación, formación profesional, oportunidades de empleo, acceso a los servicios destinados a una seguridad y posibilidad de empleo (salario, vacaciones, prestaciones de ley, seguridad social, entre otras cosas), por ende, se espera que realice actividades reproductivas como el rol de la maternidad, el cuidado de la casa, etc. (OIT, 2003 citado en Horbath & Gracia, 2014).

1.4. Planeación de alternativa(s)

La meta principal que se busca como parte de esta intervención, es brindar herramientas para que las mujeres en zonas de implementación tengan acceso a contenido y material educativo, con el fin de generar conocimiento aplicable en el proceso de empleabilidad y emprendimiento. Esto se llevará a cabo considerando tres principales temas: la solicitud de empleo, currículum vitae y técnicas dentro de la entrevista de trabajo.

Estos contenidos se llevaron a cabo de la siguiente manera:

- **Solicitud de empleo:** se constituye de dos sesiones informativas de una hora y media cada una. En la primera se abordaron apartados teóricos donde se discutieron aspectos como la correcta realización de la misma, dónde conseguirla, identificar posibles errores, así como el conocimiento básico sobre la información tanto general como específica en cada uno de los apartados que la conforman. En la segunda sesión se llevó a cabo un resumen sobre los principales conceptos teóricos y se condujo a la práctica dicho conocimiento, esto desde la formulación individual de una solicitud de empleo para posteriormente brindar asesoría para mejorar las áreas de oportunidad.
- **Currículum Vitae:** al igual que el tema “Solicitud de Empleo”, este apartado se constituye de dos sesiones informativas y prácticas de una hora y media, en la primera se desglosó los elementos que lo conforman, las características y diferencias respecto a la solicitud de empleo, errores a evitar al realizarlo, recomendaciones para formularlo de la manera más óptima y donde se muestran los talentos y actitudes necesarios para el puesto. Se les solicitó que realizaran un currículum en casa como actividad, y para la segunda sesión se revisaron sus avances para brindar asesoría y retroalimentación.

- **Entrevista de trabajo:** al igual que en los temas previos, las sesiones tuvieron una duración de una hora y media, sin embargo, en esta ocasión se dividió en tres sesiones: en la primera se proporcionó la introducción al tema, así como, los elementos a considerar y aspectos a cuidar al momento de realizar y/o estar en una entrevista. En el transcurso de la segunda sesión se dio un breve resumen de los aspectos teóricos abordados en la primera sesión, se contestaron dudas y se puso en práctica a través de una simulación de entrevista en la que las participantes tuvieron la oportunidad de experimentar lo previamente aprendido. En la tercera y última sesión se continuaron las simulaciones de entrevista con el objetivo de que participaran la mayor cantidad de mujeres para de esa forma poder brindar retroalimentación y correcciones.

Se espera que al término de este Taller de Empleabilidad, el cual tiene una duración de siete sesiones de una hora y media cada una, las participantes tengan la oportunidad de expandir su conocimiento en cuanto al proceso de no solo de conseguir trabajo sino de, en un futuro, ser capaces de emplear y emprender su propio negocio para de esta manera fortalecer y mejorar la calidad de vida e independencia económica, lo que se ve directamente relacionado con una mejoría en el estilo de vida de su familia y personas a su cargo.

A continuación, se muestra el cronograma utilizado para todo el proceso.

grupo de WhatsApp. Cada una de las herramientas con el objetivo de generar sesiones dinámicas y fáciles de entender donde se utilizara el humor, la empatía y la expresión para generar conocimiento sencillo al comprender y así llevar a la práctica.

Primera sesión (Semana 6). Se llevó a cabo la presentación tanto del taller - "empleabilidad"- como de las expositoras, se generó una dinámica en la cual cada una de las participantes respondieron ciertas preguntas con el objetivo de conocernos entre nosotras y generar un ambiente de seguridad y confianza. Se introdujo el tema de la solicitud de empleo, el cual se conformó por los siguientes subtemas: elementos, características necesarias y no necesarias, ejemplo, la forma correcta de realizarlo, carta complementaria a la solicitud de empleo y algunos tips para entregar una solicitud. Al finalizar la sesión se les dejó como actividad en casa que realizarán una solicitud de empleo con el fin de revisarlo y entregar retroalimentación la siguiente sesión.



Segunda sesión (Semana 7). Se expuso una síntesis de lo realizado la sesión anterior, se abordaron los mismos temas, sin embargo, en esta ocasión no se analizaron detalladamente. Se dio inicio al tema de Currículum Vitae en el cual comenzamos preguntando a las participantes si estaban familiarizadas con el tema, si han tenido problemas al realizarlo, cómo fue la experiencia la primera vez en hacerlo, en qué programa lo llenaron y si tienen currículum o por qué nunca lo han realizado, esto dio como resultado

que las participantes expusieron sus experiencias personales en cuanto al tema, sus dudas, sus preocupaciones, y dio cuenta de la similitud en sus historias, miedos, ideas y preguntas; se les comentó que la siguiente sesión se terminaría de exponer el tema y, de ser posible, pudieran investigar ellas por su cuenta acerca del currículum vitae para de esta forma generar dudas y preguntas, y así poderlas contestar y profundizar en ellas.



Tercera sesión (Semana 8). Durante esta sesión se abordó detalladamente el tema de Currículum Vitae (CV) donde se expusieron los subtemas: en qué consiste, cuáles son las mayores dificultades al realizar uno, tips y elementos claves que lo conforman, herramientas para facilitar su realización y ejemplo de fotografías profesionales. En esta ocasión en la clase se les preguntó a las participantes constante y directamente los temas a tratar, si los había aplicado en su vida y de ser así de qué forma lo habían hecho. Al terminar la sesión se les dio la indicación de que la siguiente sesión trajeran un ejemplo realizado para brindar asesoría y observar posibles correcciones.



Cuarta sesión (Semana 11): Exposición de un breve resumen sobre el CV, a diferencia de la sesión anterior, no se profundizó de la misma manera en cada uno de los apartados y en esta ocasión se hizo el ejercicio por parte de una de las expositoras de corregir su Currículum para ejemplificar los diferentes elementos que lo componen, así como corregir errores. Se analizó un video sobre las diferencias entre la Solicitud de Empleo y el Currículum Vitae.



Quinta sesión (Semana 13): Cierre de taller en donde se expuso el tercer y último tema que fue sobre la Entrevista de Trabajo, se abordaron las principales preguntas que se utilizan en el transcurso de la misma para dar ideas y recomendaciones de posibles respuestas; no solamente se analizaron los aspectos verbales, sino también la presentación y el lenguaje no verbal, todo con el fin de que el entrevistador genere una buena primera impresión. Asimismo, se les pidió contestar dos formularios usando la herramienta que



Medición de Conocimientos Taller Empleabilidad Primavera 2023

Con este pequeño formulario evaluaremos los conocimientos adquiridos del curso. Favor de leer con cuidado las preguntas y elegir la opción que creas la correcta (Mucho éxito!)

Nombre Completo *

Texto de respuesta larga

1. ¿Qué es una solicitud de empleo? *

Breve formulario el cual se presenta para adquirir empleo

Encuesta de satisfacción Taller de Empleabilidad

¡Hola! ¿Cómo estás? Estamos muy contentas de tenerte aquí con nosotras. Esperamos que lo visto alrededor del taller haya sido de utilidad y agrado para ti. Para saber un poco más de eso nos gustaría que contestaras las siguientes preguntas. ¡Recuerda que las respuestas son anónimas y nos ayudan a mejorar! Queremos escucharte con libertad. ¡Saludos!

¿Qué tema consideras te sirvió más? *

Solicitud de empleo

Currículum Vitae

Entrevista de trabajo

proporciona Google, uno de satisfacción y otro de medición de conocimientos, la primera tuvo como objetivo el conocer los aspectos positivos y a mejorar del taller, tanto en

Para llevar a cabo los talleres se dispuso de información ya anteriormente realizada por el equipo de PAP en otoño 2022, sin embargo, para añadir información, herramientas y medios de exposición se implementaron diversas técnicas como el muestreo de ejemplos, videos, preguntas directas, entre otras cosas (mencionadas anteriormente), esto con el objetivo de hacer los talleres dinámicos, llamativos y fáciles de entender para las participantes.

El proceso para desarrollar los talleres implementados en campo fue el siguiente:

1. Plática con la supervisora del programa para comprender las necesidades del escenario.
2. Analizar la información que se brindó por parte del programa para estudiar, comprender y establecer los temas que serían impartidos en los talleres.
3. Creación de y modificación de presentaciones de contenido, así como elección de elementos audiovisuales para favorecer el aprendizaje en línea.
4. Difusión de información sobre los talleres - tiempo, duración, temas a tratar, entre otros-. En esta etapa se creó un grupo de WhatsApp con el objetivo de establecer una comunicación clara y cercana con las participantes que facilitara su participación.
5. Presentación a la supervisora del programa con el fin de recibir retroalimentación antes de dar inicio a las sesiones informativas.
6. Impartición de los talleres.
7. Cierre: Encuesta de Satisfacción y Encuesta de Medición de Conocimientos.

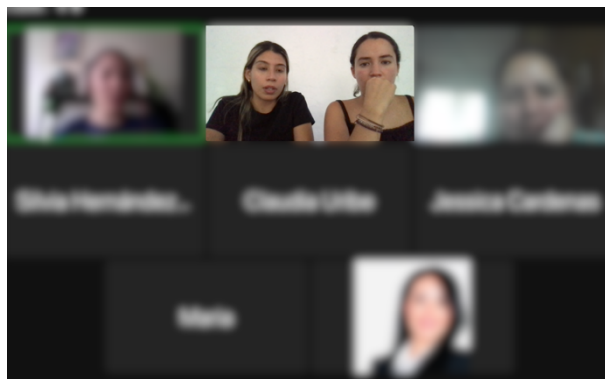
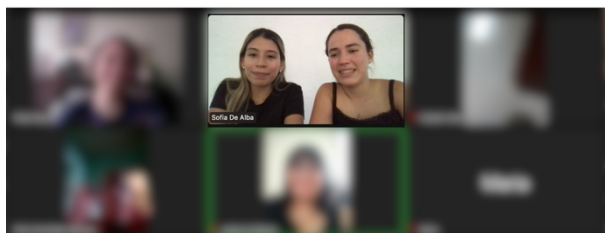
8. Elaboración del Reporte de Resultados y presentación del mismo a la empresa.
9. Agradecimiento a directivos del programa.

1.6. Valoración de productos, resultados e impactos

Los productos generados: ejemplos, videos, presentaciones, entre otros, fueron de gran utilidad gracias a que propiciaron una comunicación clara y precisa sobre los temas impartidos en cada sesión, brindaron las pautas necesarias para llevar a cabo un orden lógico, comprensible y amplio en el que se abordaron todos los aspectos necesarios, evitando así distracciones y la omisión de algún dato relevante.

Se realizaron cuatro productos; a continuación, se muestran y explican cada uno de ellos junto con sus resultados:

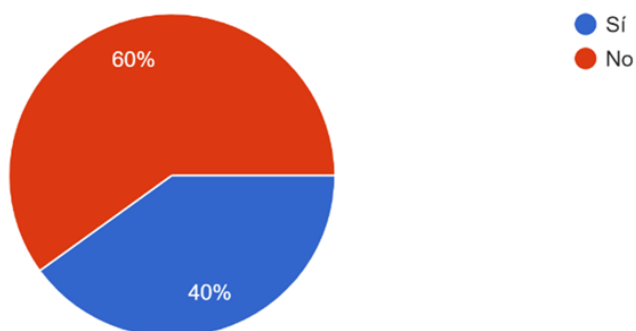
1. **Taller de Empleabilidad:** evidencia de la participación durante las sesiones.



2. **Encuesta de Satisfacción:** evidencia de los resultados obtenidos en dicha encuesta donde se nos brindó retroalimentación sobre nuestra participación, asesoría y exposición de los temas; así como los temas que fueron de mayor interés.

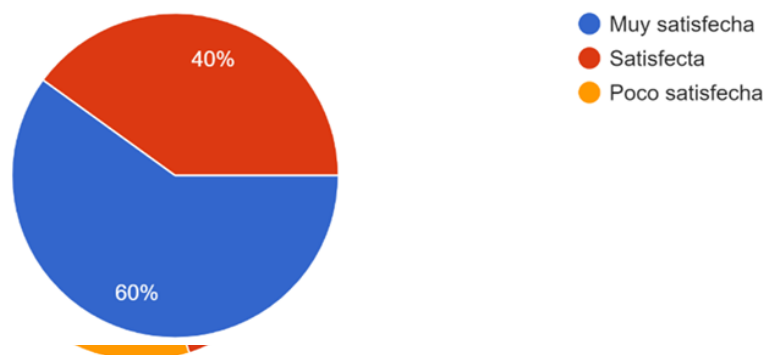
¿Actualmente te encuentras en un proceso de reclutamiento?

5 respuestas



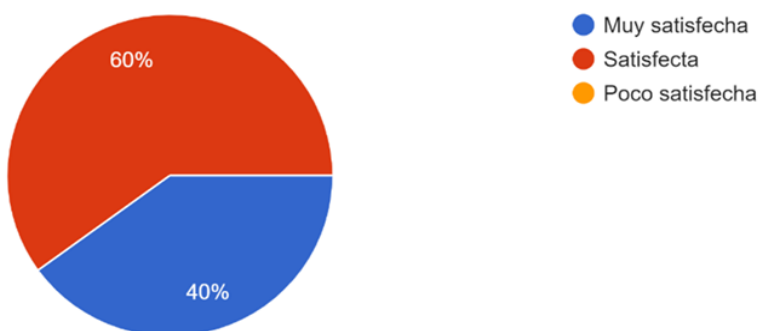
¿Cómo te sentiste respecto a la utilidad del contenido del taller?

5 respuestas



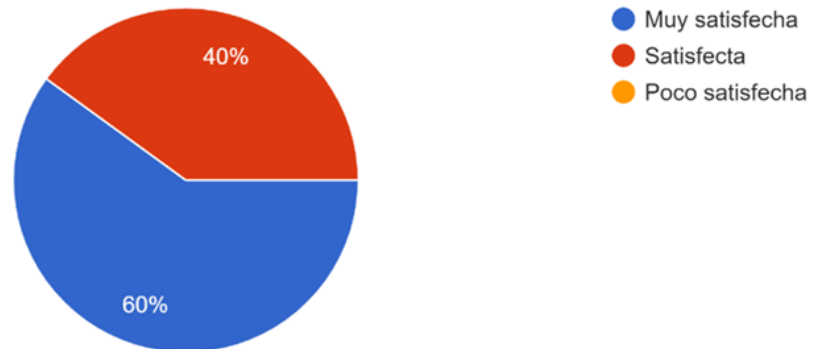
¿Cómo te sentiste respecto a los días y horarios en los que se llevó a cabo el taller?

5 respuestas



¿Cómo te sentiste respecto a la organización y la logística del taller?

5 respuestas



¿Tienes alguna sugerencia y/o comentario para las expositoras?

¡Te escuchamos!

5 respuestas

Son súper lindas y creo que dieron lo mejor de ellas.

Ninguna fue muy clara la charla y satisfactorio

Más tiempo, para ver más ejemplos

Solo agradecer su paciencia

Muchas gracias

¿Qué temas te gustaría que se desarrollaran en futuros talleres?

5 respuestas

Imagen

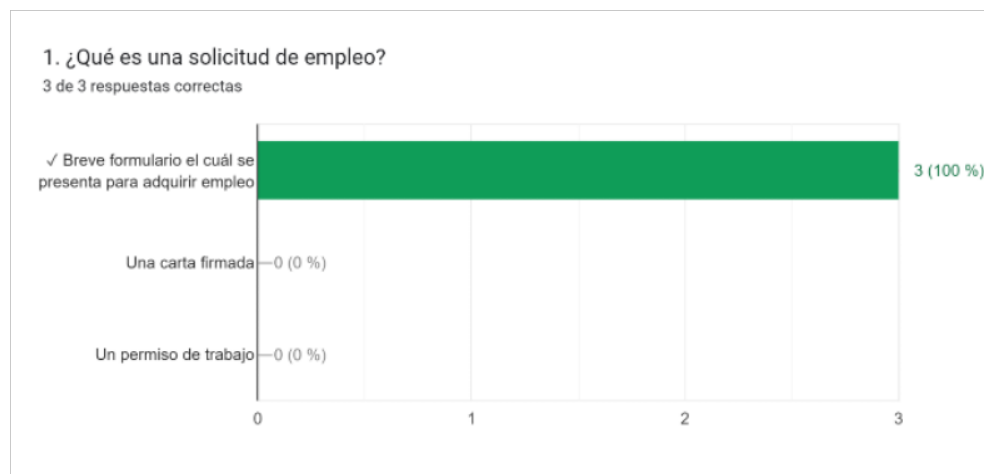
Como usar la tecnología a nuestro favor

Enriquecer más sobre la entrevista

Como lograr el prevenir a un empleo fraudulento o que mienten en los pagos y actividades, digo pues me ha pasado

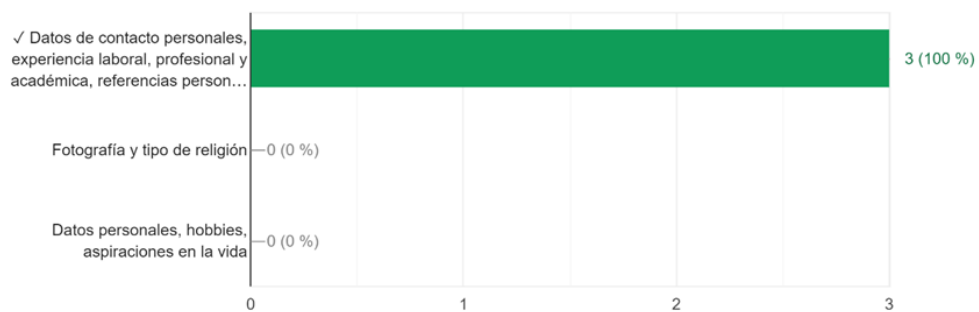
Cómo desempeñar correctamente las jerarquías

3. **Medición de conocimientos (formulario de Google):** esta encuesta buscó mostrar el rendimiento de las participantes, así como la comprensión de la información expuesta en los diferentes temas.



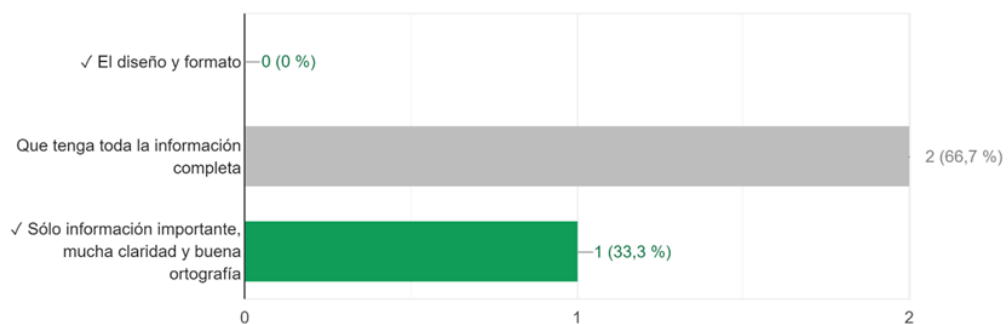
2. Características principales de una solicitud de empleo

3 de 3 respuestas correctas



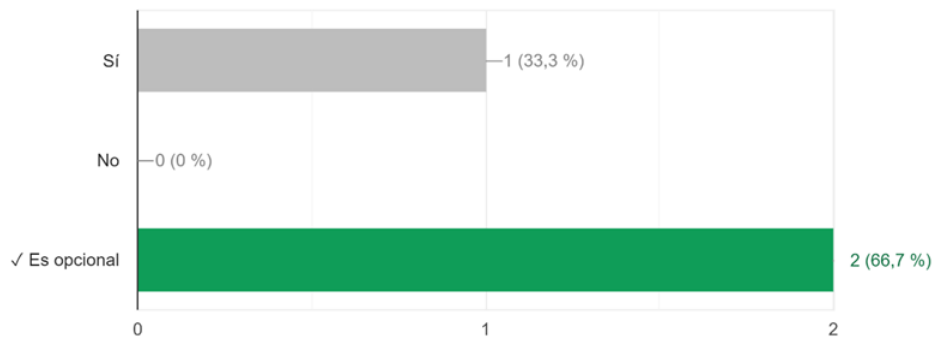
3. Características que ayudan a una buena solicitud de empleo

1 de 3 respuestas correctas



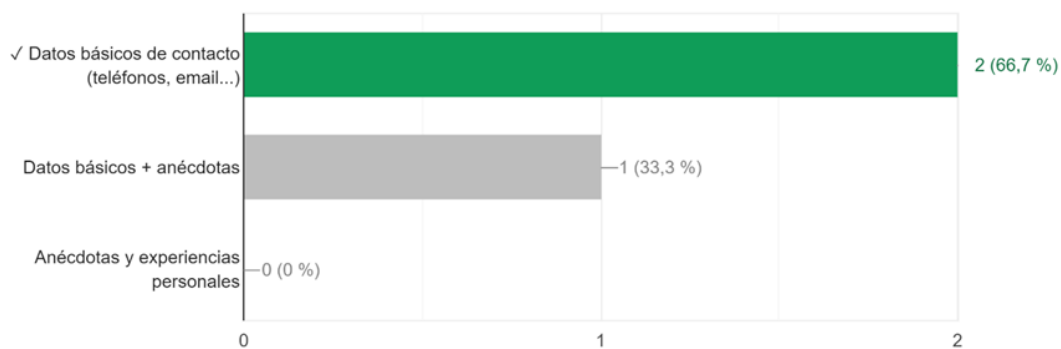
4. ¿Se debe incluir la foto en el currículum?

2 de 3 respuestas correctas



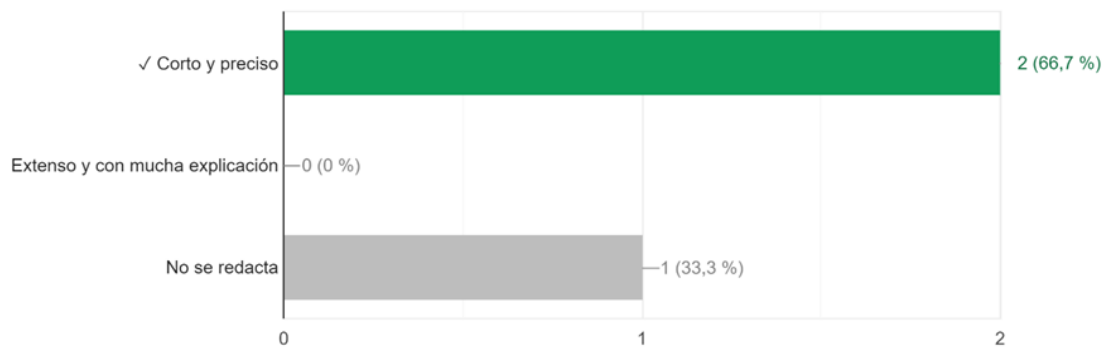
5. ¿Qué datos personales incluyo en el currículum?

2 de 3 respuestas correctas



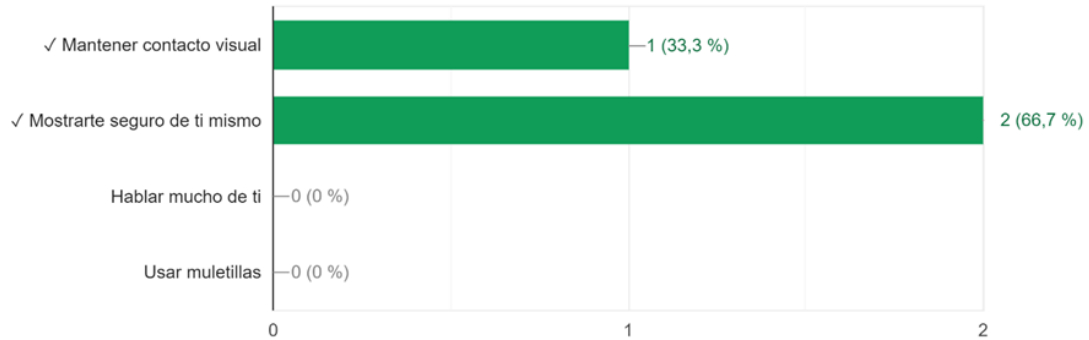
6. ¿Cómo redacto la experiencia laboral?

2 de 3 respuestas correctas



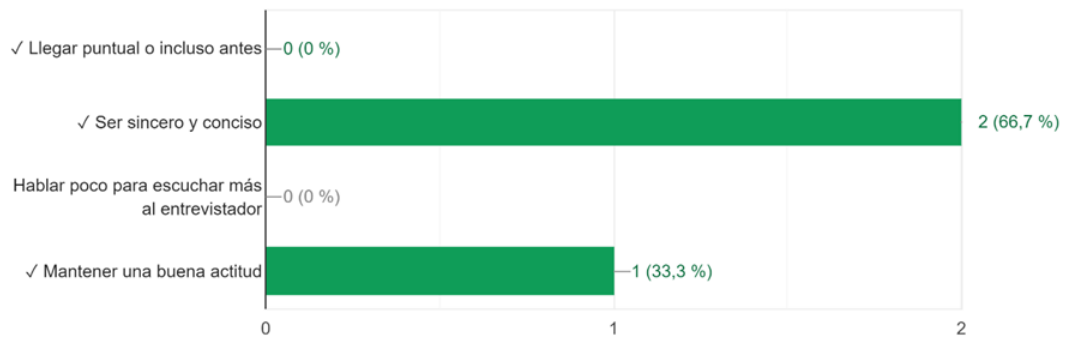
7. ¿Qué aspectos son necesarios al estar en una entrevista?

3 de 3 respuestas correctas



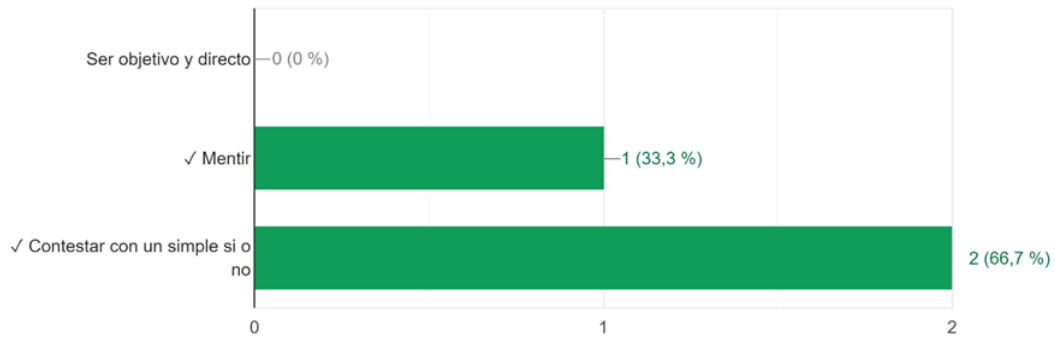
8. ¿Cuál o cuáles son las recomendaciones que deberías cumplir en una entrevista?

3 de 3 respuestas correctas



9. ¿Qué debes evitar hacer en una entrevista? (responder la o las respuestas correctas)

3 de 3 respuestas correctas



4. **Presentaciones (estilo PowerPoint):** a continuación se mostrará la carátula de cada una de las presentaciones utilizadas como herramienta de exposición.



Más allá de brindar recomendaciones, se consideró importante reconocer el acompañamiento que nos brindaron las asesoras de la empresa a través de todo el proceso

de elaboración, exposición y retroalimentación del taller; proporcionar herramientas visuales, materiales de trabajo, sugerencias, difundir personalmente el taller en medios de comunicación y/o en otros talleres del mismo programa, para de esta manera favorecer la participación de cada una de las integrantes. Si bien, no se obtuvieron los resultados esperados debido a la poca participación y asistencia, siempre se mostraron comprensivas y empáticas al generar observaciones, y sugerir correcciones y/o mejoras.

Después de lo vivido a lo largo de este semestre, sería conveniente que para el siguiente periodo se aumentara la difusión del taller por medios diversos de comunicación, para asimismo, mantener una participación activa en los grupos y/o medios en los que se proporciona información para recordar y/o informar sobre el contenido, posibles cambios, y/o dinámicas a impartir, todo con el objetivo de mejorar la participación y favorecer la capacitación de las mujeres interesadas. Consideramos que los temas expuestos son fundamentales al momento de solicitar empleo, para fomentar el crecimiento laboral y por ende, personal y económico, con el fin de que en un futuro lograr su independencia.

2. Productos

Reporte Ejecutivo	
Intervención en una empresa mexicana junto con un Programa Global:	
<ul style="list-style-type: none"> • Reporte de Resultados de Taller de Empleabilidad • Reporte de Encuesta de Satisfacción • Reporte de Encuesta de Medición de Conocimientos 	
Objetivo	Brindar un reporte de los resultados obtenidos, así como, mostrar las diversas herramientas empleadas.
Estructura	<p>Está dividido en once apartados:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Objetivos. Describir la finalidad del proyecto 2. Plan de trabajo. Estructura utilizada para el desarrollo del proyecto 3. Alcance. Evolución y crecimiento de las participantes 4. Cronograma. Lista de actividades realizadas 5. Productos. Resultados de los talleres impartidos 6. Aprendizajes personales. Reflexión individual 7. Habilidades desarrolladas. Autorreflexión de aprendizajes adquiridos 8. Satisfacciones y frustraciones. Elementos que abonaron al taller y aquellos que podrían ajustarse. 9. Recomendaciones. Elementos observados para su mejora 10. Conclusión. Aprendizajes y observaciones

	11. Evidencias. Capturas de pantalla del taller
Importancia	Con este entregable la empresa podrá dar cuenta del trabajo realizado durante los talleres; desde lo que se acordó en la justificación de la realización de estos, así como las actividades realizadas a lo largo de las sesiones que se llevaron a cabo.
Conclusión	La realización de este taller tiene importancia dentro del desarrollo de la mujer en el ámbito laboral; gracias a las herramientas, conceptos, temas y recursos expuestos la empresa podrá observar el impacto positivo que tiene en la calidad de vida de las participantes, así como un enriquecimiento de sus experiencias y aprendizajes.

Reporte de Resultados de Taller de Empleabilidad	
Intervención en una empresa mexicana junto con un Programa Global a través de un taller que busca impulsar acciones de empoderamiento e igualdad de género en Jalisco; concretamente en Guadalajara.	
Objetivo	Brindar a las mujeres acceso a contenidos educativos que les permitan encontrar un empleo y/o emprender un negocio, todo con el fin de mejorar su calidad de vida, así como la de sus familiares y personas cercanas a su contexto.
Estructura	Se divide en tres temas principales:

1. **Solicitud de Empleo:** Se construyeron dos sesiones informativas de una hora y media cada una en donde se analizaron los siguientes subtemas:
 - a) Correcta realización.
 - b) Dónde conseguirla, Posibles errores.
 - c) Apartados que la conforman.
2. **Currículum Vitae:** al igual que el tema “Solicitud de Empleo”, este apartado se constituye de dos sesiones informativas y prácticas de una hora y media en donde se abordaron las siguientes áreas:
 - a) Elementos que la conforman.
 - b) Características.
 - c) Diferencias respecto a la solicitud de empleo
 - d) Errores a evitar al realizarlo.
 - e) Recomendaciones para formularlo de la manera más óptima; mostrar talentos y actitudes.
3. **Tips y técnicas de entrevista:** al igual que en los temas previos, se llevaron a cabo dos sesiones de una hora y media cada una, donde se expusieron los siguientes subtemas:
 - a) Introducción.
 - b) Elementos a considerar.
 - c) Aspectos a cuidar al momento de realizar y/o estar en una entrevista.

	d) Se elaboró un juego de roles para representar una posible entrevista e identificar de qué forma la llevarían a cabo.
Importancia	No solo se busca brindar un taller teórico sobre empleabilidad, sino se les brindan espacios para abordar temas sobre la vida diaria, situaciones en las que se han encontrado alrededor de aspectos laborales, así como, mentorías sobre los mismos. Generando de esta forma espacios que promuevan la formación de relaciones interpersonales entre ellas, con el fin de compartir experiencias y aprendizajes.
Conclusión	Este tipo de espacios son sumamente importantes para mejorar la calidad de las mujeres en México ya que se generan propuestas y programas para alcanzar la igualdad de género causadas por la falta de oportunidades para el sector femenino en diversas variantes contextuales. Más allá de exponer aspectos teóricos sobre la empleabilidad, se busca que las mujeres adquieran conocimientos que les permitan alcanzar una independencia económica, lo que les permite crecer en varios aspectos de su vida.

Reporte de Encuesta de Satisfacción

Encuesta que muestra evidencia de la opinión de las participantes en torno a la participación, asesoría y exposición de los temas que realizaron las expositoras; así como los temas que fueron de mayor interés.

Objetivo	Lograr un mayor acercamiento a las opiniones, ideas y sentimientos de las participantes, para tomar en cuenta aquello que fue de gran ayuda o interés, así como observar los temas que pueden ser trabajados con mayor profundidad.
Estructura	<p>La encuesta está dividida en siete preguntas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué tema te sirvió más? 2. ¿Actualmente te encuentras en un proceso de reclutamiento? 3. ¿Cómo te sientes respecto a la utilidad del contenido del taller? 4. ¿Cómo te sentiste respecto a los días y horarios en los que se llevó a cabo el taller? 5. ¿Cómo te sentiste respecto a la organización y la logística del taller? 6. ¿Qué temas te gustaría que se desarrollaran en futuros talleres? 7. ¿Tienes alguna sugerencia y/o comentario para las expositoras? <p>¡Te escuchamos!</p>
Importancia	Tener un mayor acercamiento con las participantes, para de esta forma conocer qué aspectos fueron de su agrado y cuáles no tanto, para así analizar qué fue lo que se expuso en determinada sesión, de qué manera, desde qué herramientas para entonces asegurar un taller y clima de taller satisfactorio en cada una de las sesiones.

Conclusión	Las respuestas reflejaron la satisfacción en torno a logística, horarios, material y herramientas que las participantes tuvieron dentro del taller, así como su sentir de acuerdo a las expositoras, su forma de exponer y los temas que se abordaron en cada sesión.
-------------------	---

Reporte de Encuesta de Medición de Conocimientos	
Instrumento compuesto por preguntas abiertas y respuestas de opción múltiple que expone los puntos más importantes de cada uno de los temas que busca conocer los conocimientos adquiridos por cada una de las participantes.	
Objetivo	Mostrar el rendimiento y comprensión de las participantes en torno a los temas expuestos con el fin de analizar si la información fue adquirida correctamente.
Estructura	<p>Preguntas que la conforman:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué es una solicitud de empleo? 2. Características principales de una solicitud de empleo 3. Características que ayudan a una buena solicitud de empleo 4. ¿Se debe incluir la foto en el currículum? 5. ¿Qué datos personales incluyo en el currículum? 6. ¿Cómo redacto la experiencia laboral?

	<p>7. ¿Qué aspectos son necesarios al estar en una entrevista?</p> <p>8. ¿Cuál o cuáles son las recomendaciones que deberías cumplir en una entrevista?</p> <p>9. ¿Qué debes evitar hacer en una entrevista?</p>
Importancia	<p>Analizar individualmente como cada una de las participantes recibió la información; cuáles fueron sus puntos fuertes y en cuáles podrían seguir trabajando. Para el siguiente equipo, esto brinda un escaneo del lugar general en el que se encuentra el grupo para, si así se desea, abordar los temas que faltaron afianzar.</p>
Conclusión	<p>Este instrumento mostró que en general el objetivo de cada una de las sesiones se logró con éxito debido a que el porcentaje de fallas en las preguntas fue mínimo, sin embargo, ninguna participante obtuvo una calificación perfecta, por lo que para un futuro taller podría ser importante retomar ligeramente alguno de los temas expuestos.</p>

3. Reflexión crítica y ética de la experiencia

El RPAP tiene también como propósito documentar la reflexión sobre los aprendizajes en sus múltiples dimensiones, las implicaciones éticas y los aportes sociales del proyecto para compartir una comprensión crítica y amplia de las problemáticas en las que se intervino.

3.1 Sensibilización ante las realidades

Liliana Sofía de Alba Prado

Los retos de ser tallerista son muchos, y yo me hacía conocedora de herramientas, dinámicas, modos de expresión, etc., sin embargo, poco sabía yo de la manera en la que esta es llevada a cabo en medios virtuales, y en definitiva fue un reto a trabajar; es en ese momento en donde inicia la investigación, porque no solo se trataba de exponer el tema, sino de cómo presentarlo, qué medios visuales son atractivos y de fácil entendimiento, a qué público va dirigido, cuáles son los medios visuales a los que tienen acceso las participantes y además que fueran sencillos de usar, entre otros. Si bien, puedo decir con seguridad que sin esta problemática no hubiera tenido una experiencia como la que viví y no tendría todos los conocimientos que hoy en día poseo.

El desarrollarme desde este ámbito organizacional me permitió ver un panorama mucho más amplio de lo que mi carrera -psicología- tiene que ofrecer, desde el cargo personal de investigación, el trabajo colectivo con el equipo desde la fragmentación de labores, la exposición de temas y los trabajos realizados, hasta poder contar con el apoyo de las maestras de ITESO y las asesoras de la compañía, hicieron una diferencia en cuanto a cómo fue vivido y llevado a cabo este PAP, con cada sesión, cada clase, cada puesta en común, cada error y cada victoria, me sentía más fuerte y con una capacidad cada vez

mayor de poder exponer el taller, de aprender y de crecer, tanto desde un área personal como profesional, y esto más que nada marca la diferencia de cómo terminó este PAP a la forma en la que lo inicié, creyendo en mí.

María Jimena Pérez Maciel

Me resultó sumamente interesante la forma en la que trabaja esta empresa brindando herramientas útiles y accesibles para cualquier mujer al brindar asesorías y talleres de forma gratuita y virtual con temas básicos necesarios para la vida diaria bajo cualquier tipo de situación. El formato en línea dio la oportunidad a las participantes de conectarse desde el lugar en el que estuvieran, sin la necesidad de tener que desplazarse, faltar al trabajo y/o descuidar a sus hijos, lo que creo sumamente valioso para propiciar espacios de aprendizaje y evitar la deserción de quienes comienzan los talleres.

Estaba acostumbrada a participar en proyectos presenciales en los cuales se diera una metodología tradicional en la exposición de algún tema o dinámica, sin embargo, en esta ocasión fue completamente nuevo para mí el explorar el campo, tanto empresarial, como virtual. Si bien había participado anteriormente en escenarios sociales, nunca lo hice con un giro organizacional lo cual aumentó mis conocimientos, prácticas y herramientas, logré observar que hay un amplio campo por descubrir y en el cual seguir aplicando conocimientos enriquecedores.

3.2 Aprendizajes logrados

Liliana Sofía de Alba Prado

Aprendí una variedad de elementos, tanto de mí misma como de la psicología e incluso de las personas, cómo desde los componentes más naturales como escuchar, entender, aprender, esperar (paciencia) y estar presente son formas sustanciales para formar una

relación -de cualquier tipo-, cosa que nos benefició al momento de generar rapport e impartir el taller.

Asimismo, obtuve una gran cantidad de elementos en torno a la empleabilidad, desde el porqué es importante, sus diversas herramientas, las formas en las que se realiza, qué elementos son importantes y cuáles es mejor no incluir, las formas de expresión, lenguaje corporal, métodos de escritura, etc., y esto más que solo dejarlo en “lo sé y lo expongo”, tuvo un resultado importante en las participantes, desde todo este trabajo y elementos expuestos me permitió verlos crecer en su área profesional, entender los diversos temas expuestos e incluso el otorgarles seguridad en cuanto a su persona; nada puede cambiar el escuchar por parte de ellas un: “gracias, con esta información me siento preparada para mi entrevista de trabajo”.

María Jimena Pérez Maciel

En este proyecto no solo aprendí sobre una rama -organizacional- completamente distinta a la que estaba acostumbrada, sino exploré mis capacidades en escenarios y modalidades diferentes; como en este caso la modalidad virtual. Me conocí en situaciones en las que puse en práctica habilidades como la empatía, al adecuar las dinámicas y ejemplos a sus necesidades; la escucha, cuando las participantes comentaban alguna reflexión o experiencia previa; la paciencia, en momentos en los que las mujeres no participaban o asistían; la resiliencia, al no rendirme en los momentos en los que sentía que no había disposición por parte de quienes tomaban los talleres; y disciplina, al seguir el cronograma y estudiar con anterioridad los temas a exponer.

Debido a que, en varias ocasiones, no tuvimos la respuesta esperada de las participantes comprendí que muchas cosas, pese a que di lo mejor de mí no están en mi control, por otro lado, también aprendí que mi equipo debe ser la fortaleza con la que hago

frente a las adversidades y que cuando todos tienen los objetivos y las metas claras es mucho más sencillo y práctico llevarlas a cabo.

3.3 Aprendizajes de la retroalimentación de los directivos

Liliana Sofía de Alba Prado

Me sentí en compañía, entendida, validada, acompañada y escuchada por parte de los directivos de la empresa, esto gracias a que en cada sesión que tuvimos del taller se le brindaba a mi equipo una retroalimentación por parte de los directivos; se abordaban elementos que salieron bien y aquellos que podrían mejorar, a final de cuentas se esperaba aprender, crecer y ofrecer la mejor información, y es desde cada error y cada victoria que lograríamos llegar a eso.

Si bien no fue un camino fácil, hubo varios baches en el camino y si no hubiera sido por el acompañamiento que tuvimos por parte de los directivos a través de todo el proceso de elaboración del taller dudo que hubiera tenido un crecimiento profesional tan significativo como el que tuve; sin su empatía y acompañamiento no habiéramos obtenido los resultados expuestos, porque si bien me lo expusieron los directivos en su momento, es un trabajo complejo, me comentaban que incluso después de tantos años dedicándose a la elaboración de talleres, su difusión, su exposición, etc., puede resultar un reto y todo es prueba y error, y con todo esto en mente, vieron resultados del taller muy satisfactorios, y además felicitaron mi entusiasmo, dedicación y tiempo que puse en este periodo.

María Jimena Pérez Maciel

Los directivos que formaron parte de este taller fueron sumamente cercanos a nosotras, tanto nuestros asesores del proyecto como los directivos del programa en el que realizamos las prácticas. Realmente siempre tuvieron un acercamiento empático, abierto a la

escucha, brindaron retroalimentación asertiva con base en evidencias. Agradezco profundamente haber tenido la oportunidad de aprender no solo de su disciplina, estructura y entrega, sino también de su calidad humana y de las herramientas y formas que, en su momento, emplearon para exponer un tema. En todo momento fueron empáticas y comprensivas al brindar las retroalimentaciones, las formularon con claridad y tomando en cuenta nuestra experiencia amablemente nos sugirieron cambios y dieron recomendaciones para generar una participación más activa en las sesiones, así como estuvieron dispuestas a difundir personalmente el taller en medios de comunicación y en otros talleres del mismo programa.

4. Bibliografía y otros recursos

Hernández Valdés, G. (2020). Nuevas masculinidades: un cambio necesario. *La República*.

<https://www.larepublica.net/noticia/nuevas-masculinidades-un-cambio-necesario>

Horbat, J., & Gracia, A. (2014). Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México. *Economía, sociedad*, 14(45), 465-495.

<https://www.scielo.org.mx/pdf/est/v14n45/v14n45a6.pdf>

ONU Mujeres. (2021). *CEMEX y ONU Mujeres firman acuerdo para impulsar acciones de empoderamiento e igualdad de género en Jalisco*.

<https://mexico.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2021/07/cemex-y-onu-mujeres-firman-acuerdo-para-impulsar-acciones-de-empoderamiento#:~:text=Monterrey%2C%20M%C3%A9xico.,una%20vida%20libre%20de%20violencia>.

OMS. (2018). Género y Salud. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>

ONU Mujeres. (2019). *Programa Segunda Oportunidad*.

<https://mexico.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2019/12/segunda-oportunidad>

ProSociedad. (2022). ¿Qué es ProSociedad? <https://prosociedad.org/>

Suárez, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 14(1), 67-84.

<https://revistas.uvigo.es/index.php/reined/article/view/2066/2030>

Uresti, K., Orozco, L., Ybarra, J., & Espinosa, M. (2017). Percepción del machismo, rasgos de expresividad y estrategias de afrontamiento al estrés en hombres adultos del noroeste de México. *Acta Universitaria*, 27(4), 59-68.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662017000400059

Zamudio, C. (2021). México, ¿cómo vamos con las brechas de género en el empleo?.

Recuperado en <https://mexicocomovamos.mx/animal-politico/2021/12/mexico-como-vamos-con-las-brechas-de-genero-en-el-empleo/>