

# COMPETENCIAS PROFESIONALES con perspectiva de género



Universidad de Oviedo

28 Noviembre de 2014

David Rionda Rodríguez

Técnico del Servicio Público de Empleo del  
Principado de Asturias (SEPEPA)

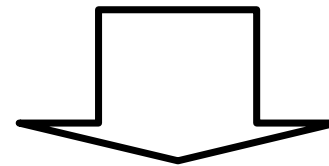
[david.riondarodriguez@asturias.org](mailto:david.riondarodriguez@asturias.org)

# ¿QUE SON LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES ?



*Conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes, destrezas que una persona moviliza en el desempeño profesional, la búsqueda y manutención de un empleo*

*Más que capacidades y/o atributos personales estáticos, sería la posibilidad de movilizar recursos hacia nuevos aprendizajes*



**EXPERIENCIAS LABORAL- FORMATIVO - SOCIAL - PERSONAL**

**EMPLEABILIDAD F (x) COMPETENCIAS PERSONALES Y PROFESIONALES**

# ¿TIPOLOGÍA SIMPLE DE COMPETENCIAS PROFESIONALES ?

## COMPETENCIAS BASICAS

DERIVADAS DE ESCOLARIZACIÓN ( LECTURA, ESCRITURA, COMPRESION, COMUNICACIÓN, ETC)

APLICACIÓN AL DESEMPEÑO ( PLANIFICACION, RAZONAMIENTO, RESOLUCION DE PROBLEMAS, ORGANIZACION, ETC )

## COMPETENCIAS GENERICAS

ACTUACIONES LABORALES PRESENTES EN VARIOS DOMINIOS ( **TRANSFERIBLES**)

EJM: RELACIONES CLIENTES, TRABAJO GRUPO, MANEJO PROCESOS Y SISTEMAS, CULTURA LABORAL, DOCENCIA, COMERCIALIZACIÓN, ETC

## COMPETENCIAS TECNICAS

ACTUACIONES OCUPACIONALES ESPECIFICAS

A MAYOR ESPECIFICIDAD MENOR TRANSFERENCIA

EJM: CONTROL NUMERICO, CHEQUEO DE PACIENTES, MANEJO MAQUINARIA ESPECIFICA, ETC

# FACTORES IMPLICADOS EN COMPETENCIAS Y EMPLEABILIDAD

... PENSAMOS QUE LAS COMPETENCIAS INFLUYEN EN EL GRADO DE **EMPLEABILIDAD** DE LAS PERSONAS, PERO ...

..... ¿ DELIMITAN ASPECTOS DE GÉNERO EL DESARROLLO Y APLICACIÓN DE COMPETENCIAS?..... DE SER ASÍ ..... ¿CÓMO?

Fotografía de Ramón Masats

# FACTORES COMPETENCIAS Y EMPLEABILIDAD

## GENERICOS

Edad  
Sexo  
Raza, minoría étnica  
Estado salud  
Situación socioeconómica  
Configuración familiar  
Condición emigrante  
Lugar residencia y transporte  
Redes de apoyo comunitarias  
...

## RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO

Competencias básicas  
Centralidad empleo  
Motivación búsqueda de empleo  
Competencias relacionales  
Valoración personal  
Conciliación con cargas  
Redes laborales de apoyo  
...

## ACADEMICO PROFESIONALES

Formación reglada  
Formación complementaria  
Carnés y certificados  
Experiencia profesional  
Competencias genéricas y técnicas  
Disponibilidad horaria  
Disponibilidad desplazamiento  
Disponibilidad modalidad de contratación  
Actualización en el mercado  
...

**CONDICIONES DEL MERCADO TRABAJO**

## PERSPECTIVA DE GÉNERO

**SEXO** = (femenino o masculino) atributos biológicos naturales (anatómico-funcionales) diferenciales hombres y mujeres

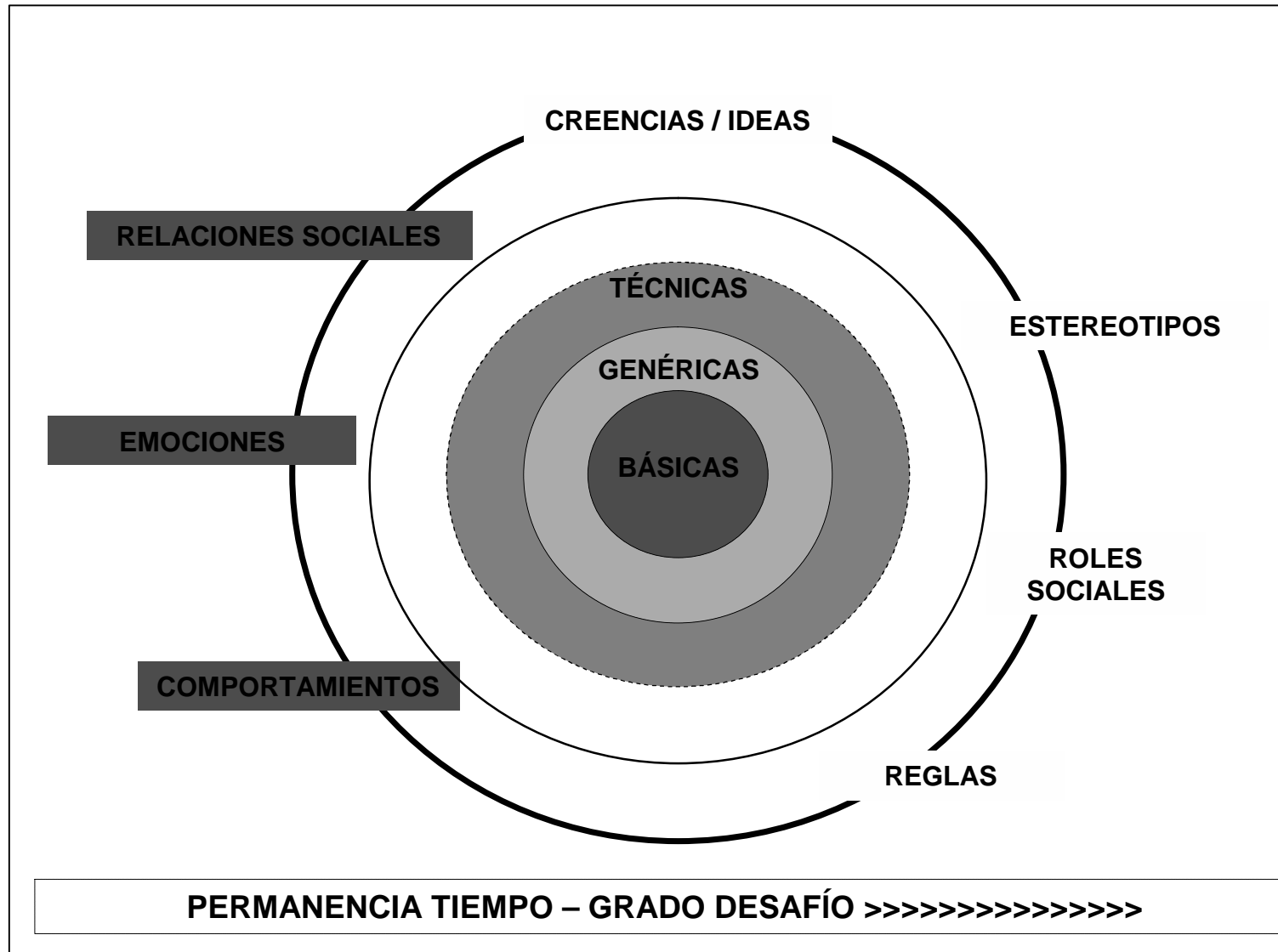
**GENERO** = (feminidad o masculinidad) la proyección de estos atributos diferenciales en planos culturales donde desarrollan signos y significados concretos

*El género regula simbólicamente las ideas, emociones y comportamientos de las personas, tanto a "a ojos del resto" como en la percepción de la propia identidad*

*¿Regular? = ordenar, clasificar, generar, construir, deconstruir ... ideas compartidas sobre que debe ser un hombre y una mujer "tipo" en su vida social.*

*La perspectiva o enfoque de género interviene sobre relaciones de desigualdad sostenidas entre hombres y mujeres, explicadas por estereotipos, reglas y roles no equitativos entre las personas según sea su sexo*

# PERSPECTIVA DE GÉNERO \_ Mercado trabajo



SABER



QUERER



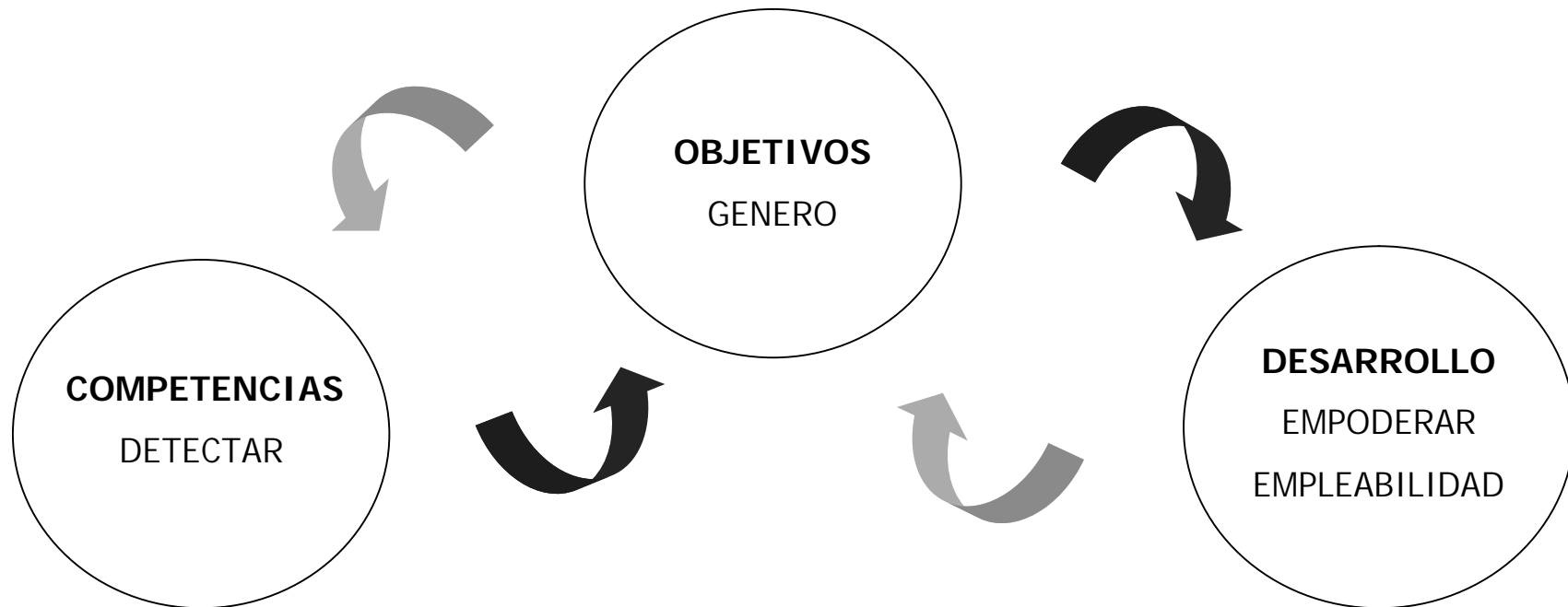
PODER

# DESARROLLO DE COMPETENCIAS Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

<b>ESTEROTIPOS SOCIOLABORALES DISCRIMINACIÓN GÉNERO</b>	<b>REGLAS EXPLÍCITAS O IMPLÍCITAS SEGUN ESTEREOTIPOS SOCIOLABORALES</b>	<b>ROLES PROFESIONALES SESGADOS POR REGLAS Y ESTEREOTIPOS</b>
MAYOR PREDISPOSICIÓN AL CUIDADO	FEMINIZACIÓN PROFESIONAL	MAESTRA, ENFERMERA,
MAYOR DESTREZA EN TAREAS DOMÉSTICAS	MÁS TRABAJOS COMPENSATORIOS, PRECARIOS Y/O ECONOMÍA SUMERGIDA	EMPLEADAS HOGAR, LIMPIEZA
MAYOR HABILIDAD MANUAL RUTINARIA	MÁS UBICACIÓN TRABAJOS NO ESPECIALIZADOS	INDUSTRIA TEXTIL, CAJERA
MAYOR HONRADEZ EN MANEJO DINERO	MÁS TRABAJOS DE RECEPCIÓN Y CONTROL PERO NO GESTIÓN DINERO	CAJERA,, TAQUILLERA
MÁS SENSIBILIDAD A LA IMAGEN FÍSICA	MÁS TRABAJOS DE ATRACCIÓN FÍSICA DE CLIENTELA	AZAFATA, PROMOTORA,
INCOMODIDAD PARA SUPERVISAR,	MÁS ALEJAMIENTO DE SUPERVISIÓN Y CONTROL	ESCASA PRESENCIA DIRECTIVA
MENOR FUERZA FÍSICA	MAYOR ALEJAMIENTO TRABAJO FÍSICO	NO CONSTRUCCIÓN, METALURGIA, LOGÍSTICA
MÁS EMOCIONALES QUE RACIONALES	MENOR PRESENCIA EN SECTORES CIENTÍFICOS Y TECNOLÓGICOS	MENOS INVESTIGACIÓN Y TECNOLOGÍA
MÁS PROPENSIÓN A L RIESGO O SACRIFICIO	MÁS EXCLUSIÓN DE TRABAJOS PELIGROSOS	< FUERZAS ARMADAS Y SEGURIDAD
MENOR DISPOSICIÓN DESPLAZARSE	MÁS EXCLUSIÓN DE TRABAJOS GRAN MOVILIDAD	< TRANSPORTE, MARÍTIMO
AGUANTAN MÁS Y SE QUEJAN MENOS	PEORES CONDICIONES LABORALES	HOSTELERÍA, EMPLEADA HOGAR
MÁS INTERÉS TRABAJAR SIN SALIR DE CASA	MENOR PROYECCIÓN PÚBLICA	TRABAJO CASEROS
ACEPTAN SALARIOS MÁS BAJOS (COMPLEMENTARIEDAD INGRESOS)	MÁS JORNADAS REDUCIDAS Y TEMPORALIDAD	AYUDA DOMICILIO , LIMPIEZA



# IDENTIFICAR COMPETENCIAS, RECURSOS Y POTENCIALIDADES



## ALGUNAS COMPETENCIAS GENERICAS

Adaptabilidad · Iniciativa · Productividad · Orientación al cliente ·  
Confianza · Responsabilidad ...

# DETECTAR COMPETENCIAS

A) DISCURSO / NARRATIVA  
PERSONAS

B) ENTREVISTA / CONVERSACIÓN

C) SEÑALAR – AMPLIAR-  
ROTULAR - ATRIBUIR  
COMPETENCIA



INDICADORES CRITICOS DE  
COMPETENCIAS

( análisis funcional, modelado o modelo  
constructivista)

EXCEPCIONES A LAS DIFICULTADES

( frecuencia, duración, intensidad o  
recursos de afrontamiento)

ACONTECIMIENTOS  
EXTRAORDINARIOS

( indicadores potenciales de competencia)

CUALQUIER ASPECTO POSITIVO

( indicador potencial de competencia )

# ESTABLECER OBJETIVOS \_ SINGULARIDAD \_ TAMIZ DE GÉNERO

EVITAR ROTULOS Y ETIQUETAS NEGATIVAS  
( DESCRIBIR COMPORTAMIENTOS MAS QUE RASGOS)

LAS PERSONAS SON EXPERTAS EN SUS PROBLEMAS

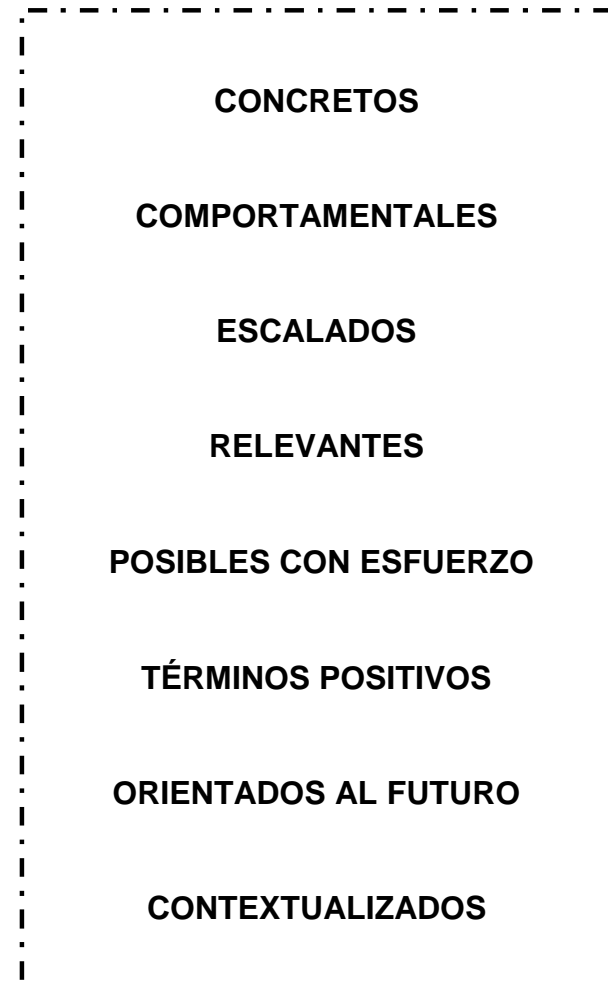
INTERVENIR ES COOPERAR RESOLVIENDO DIFICULTADES  
CONJUNTAMENTE NO COLONIZAR

ACEPTAR LOS OBJETIVOS DE LAS PERSONAS NO  
IMPONER LOS NUESTROS COMO PROFESIONALES

AVERIGUAR Y RASTREAR LAS COMPETENCIAS DE LAS  
PERSONAS PARA ESTABLECER OBJETIVOS

SER FLEXIBLE, NO TEMER IMPROVISAR O NO INTERVENIR

AMPLIAR LA INTERVENCIÓN A SISTEMAS MÁS AMPLIOS  
( FAMILIA, COMUNIDAD, TRABAJO ...)



CONCRETOS

COMPORTAMENTALES

ESCALADOS

RELEVANTES

POSIBLES CON ESFUERZO

TÉRMINOS POSITIVOS

ORIENTADOS AL FUTURO

CONTEXTUALIZADOS

# DESARROLLAR Y APLICAR COMPETENCIAS



## EMPODERAR

Ej. Entrevista



## EMPLEABILIDAD

 52 años. Pocos estudios.

Sin formación complementaria.  
Trayectoria laboral dispersa y poco definida. "Economía sumergida". Busca empleo

Curriculum vitae por competencias