

TRABAJO FIN DE GRADO

Modalidad: propuesta profesionalizante

NO CAMINES SOLA

**Programa formativo dirigido a mujeres de familias
monomarentales en el barrio de Añaza**

GRADO EN PEDAGOGÍA

Alumnos:

Yeray Gil Flores

email: alu0100995855@ull.edu.es

Aitor Sabina Muñoz

email: alu0100800258@ull.edu.es

Tutor:

Pablo Joel Santana Bonilla

email: psantana@ull.edu.es

Curso académico: 2018/2019

Convocatoria: Septiembre

Indice

Resumen	4
Palabras clave	4
Abstract	5
Key words.....	5
1. Datos de identificación	6
1.1. Características de la institución.....	6
1.1.1 Fines de la institución.....	7
1.1.2 Servicios durante el año 2017	8
1.1.3 Perfil de las usuarias atendida por la asociación AFAMOCAN.....	8
2. Justificación del tema.....	9
2.1 Mujeres de Familias Monoparentales.....	11
2.1.1 La familia monomarental: la exclusión en la opción “no elegida”	12
2.1.2 La monomarentalidad en España: evolución reciente y situación actual	13
2.2 Brecha Digital	15
2.2.1 Los hogares, punto de partida de la brecha digital	15
2.2.2 Los factores determinantes de la brecha digital	16
2.3 Empoderamiento.....	17
2.4 Signos de una madre con baja autoestima	18
3. Marco normativo	19
4. Objetivos:	21
4.1. Objetivo general	21
4.1.1. Objetivos específicos	21
5. Metodología de nuestra propuesta formativa	22
6. Actividades del proyecto.....	23
Actividad 1: Conocimientos sobre el procesador de texto Word.....	26
Actividad 2: Curriculum Vitae	27
Actividad 3: Pescando Oferta.....	28
Actividad 4: Entrevistando-nos.....	29
Actividad 5: La rotonda	30
Actividad 6: Luchando en contra de la negatividad	31
Actividad 7: Compartiendo experiencias	32
Actividad 8: Cofre mágico	33
6. Cronograma.....	34
7. Propuesta de evaluación instrumento del programa formativo	36
8. Presupuesto	42

9. Conclusiones	44
10. Bibliografía	45
Anexo I.....	50
Anexo II.....	54
Anexo III.....	55
Anexo IV	57
Anexo V	58
Anexo VI	61
Anexo VII	62

Resumen

La situación actual de exclusión social del colectivo de mujeres responsables de familias monoparentales del barrio de Añaza, sumada a una brecha digital existente en nuestra sociedad entre hombres y mujeres, hace necesaria la creación de programas formativos que reduzcan dicha brecha y mejoren la empleabilidad de las mujeres, mejorando su situación laboral, y con ella, la personal y familiar. Por ello, pretendemos ofrecer un proyecto con la colaboración de la Asociación Familias Monoparentales de Canarias (AFAMOCAN), por medio del cual dotaremos a las usuarias de esta asociación de diversos conocimientos y habilidades para el dominio de herramientas digitales y conocimientos de búsqueda activa de empleo, ofreciéndoles diversos protocolos que deben seguir para integrarse de forma adecuada al mundo laboral. El hecho de formarse en cuestiones digitales y laborales también permitirá a dicho colectivo sentirse con mayor seguridad a la hora de enfrentarse a una entrevista de trabajo, lo que a su vez hará que mejore su autoestima.

Palabras clave: familias monomarentales, empleabilidad, TIC, brecha digital, empoderamiento, autoestima.

Abstract

The current situation of social exclusion of the group of single parent women of the neighborhood of Añaza, added to a digital divide existing in our society between men and women, makes it necessary to create training programs that reduce this gap and increase the employability of women, improving their work and boosting their personal and family situation. For this reason, we intend to offer a project in collaboration with Canary Single Parent Families Association (Asociación de Familias Monoparentales de Canarias -AFAMOCAN), by which we will provide users of this association with digital knowledge and abilities, and knowledge of active job search, offering various protocols they must follow in order to get a proper integration into the world of work. Participate in training activities in digital and labor issues also will allow the group to feel more confident when facing a job interview, which in turn will improve their self-esteem.

Key words: single parent families, employability, ICT, digital divide, empowerment, self-esteem

1. Datos de identificación

La situación de monomarentalidad puede provocar exclusión social, ya que según datos del *III Informe Mujeres con responsabilidades familiares no compartidas y empleo* del año 2015, el 71% de las desempleadas que encabezan familias monomarentales lleva más de 1 año sin encontrar trabajo.

Para reducir dicha exclusión este proyecto pretende incidir en las necesidades en cuanto a la brecha digital y el empoderamiento dentro del contexto del barrio de Añaza, ya que la mayoría de estos hogares (82%) están encabezados por mujeres solteras, con un hijo y estudios secundarios, y son precisamente las mujeres las que sufren de una mayor brecha digital y la necesidad de empoderamiento para coger las riendas de su vida en todos los ámbitos, tanto el personal, como el social y el laboral.

El nivel de estudios es uno de los factores fundamentales que hace necesario crear programas formativos en competencias tecnológicas básicas, ya que son los hogares con estas características los que sufren una mayor brecha digital.

1.1. Características de la institución

El proyecto de intervención se ejecutará en Añaza, barrio perteneciente al municipio de Santa Cruz de Tenerife, en colaboración con la Asociación Familias Monomarentales de Canarias (AFAMOCAN), dotada de personalidad jurídica propia y capacidad de obrar, regulada en la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo. El Derecho de Asociación, lo describe la Ley 4/2003, de 28 de febrero, de Asociaciones de Canarias.

Esta asociación, tiene un carácter no gubernamental sin ánimo de lucro y tiene como principal objetivo la defensa de los derechos de las mujeres en cuestiones profesionales, jurídicas y culturales, tanto de la madre como del hijo o hija.

La asociación hace efectivos sus propósitos a través de voluntarios y otras organizaciones con intereses y valores comunes, como son los recogidos en la Carta Social Europea y la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Además, se han impartido charlas formativas a 1.018 alumnos/as de Enseñanza Secundaria de todos los distritos que pertenecen a Santa Cruz en materia de Prevención y Sensibilización en Igualdad de Oportunidades y Prevención de Violencia de Género. También, se han dado charlas en materia de Prevención de Embarazos no Deseados e Infecciones de Transmisión Sexual en diversas asociaciones, centros vecinales de la isla; 2.551 personas han sido beneficiarias de estas charlas.

Se ha llevado a cabo una entrevista (ANEXO I) para conocer de primera mano las problemáticas y necesidades de las que pueda constar la asociación, además de un análisis documental basado en su memoria del año 2017. Con esto, pretendemos tener una buena base y entender mejor el contexto en el que trabajamos.

1.1.1 Fines de la institución

La finalidad prioritaria de la Asociación es la defensa de los derechos profesionales, jurídicos y culturales, de la familia monomarental. Así como el derecho de ejercitar ante los poderes públicos y órganos legislativos las medidas necesarias con el fin de modificar si fuesen necesarios los preceptos legales (AFAMOCAN 2017)

Los fines de AFAMOCAN se centran en estas características:

1. Orientar a la futura madre durante la gestación, parto y posparto. Conceder todo tipo de atenciones, siempre que la asociación cuente con los medios necesarios para ello.
2. Crear un clima de opinión pública favorable para la aceptación e integración plena en la sociedad de las madres solteras y de sus hijos, así como de la familia monoparental.
3. Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, cualquiera que sea su estado civil y familiar; Así como, ejercer medidas de control necesarias para que no se produzcan discriminaciones en el acceso al trabajo y a la profesión en el sector público/privado.
4. Promover la formación e inserción laboral de personas en situación de desventaja social, personas en situación de exclusión social o en riesgo de padecerla, inmigrantes, personas con discapacidad y jóvenes.

5. Ejercitar acciones para conciliar la vida familiar, personal y familiar.
6. Intervención con mujeres, menores y jóvenes en exclusión social para facilitar su integración/inclusión social.
7. Elaborar planes de prevención frente a la violencia de género, violencia en el seno familiar, así como la asistencia y protección a aquellas mujeres y menores víctimas y/o testigo de cualquier tipo de violencia.
8. Cooperación, tanto a nivel nacional como internacional, con otras entidades cuyos fines estén igualmente orientados a la protección del menor, la mujer y la familia.

1.1.2 Servicios durante el año 2017

Los servicios que se han llevado a cabo por AFAMOCAN en el año 2017 han sido (AFAMOCAN, 2017):

1. Orientación, asesoramiento, formación y apoyo a la inserción laboral
2. Servicio de logopedia.
3. Acciones formativas grupales: Empodérate, Parentalidad Positiva, Búsqueda Activa de Empleo, Herramientas para Afrontar el Estrés etc.
4. Acciones formativas grupales en coordinación con Radio ECCA: Manipulador de Alimentos, Creando Documentos de Word 2007-2010, Hoja de Cálculo, Relaciones Sociales etc.
5. Acciones formativas grupales en coordinación con Centro de Salud de Añaza: Gestionado mi salud, Planificación Familiar, Primeros Auxilios, RCP básica, etc.
6. Impartición de Charlas de Prevención de Violencia de Género por los Institutos de Enseñanza Secundaria de la isla.
7. Impartición de Charlas en materia de Prevención de Embarazos no Deseados e Infecciones de Transmisión Sexual.

1.1.3 Perfil de las usuarias atendida por la asociación AFAMOCAN

Según la Memoria de AFAMOCAN (2017), la asociación realizó intervenciones a un total de 403 usuarios/as en los diferentes servicios que oferta. El número de hogares monomarentales supuso un 84%. El perfil dominante puede describirse así: madre entre

los 26-40 años, con dos hijos a su cargo, que ha completado la etapa de estudios primarios y está en situación de desempleo de larga duración.

Por otro lado, inician las relaciones de pareja a edades prematuras, un 34% lo hace entre los 15 y 20 años, el mismo porcentaje aparece en el tramo de edad de los 21 a los 25 años. En muchos casos lo hacen para salir de situaciones familiares desestructuradas y conflictivas e incluso de violencia, provocando en muchos casos la reproducción de los patrones familiares de las familias de procedencia.

A su vez, el 49% de las usuarias dicen haberse quedado embarazada a una edad temprana, siendo deseados solo el 69% de las veces. El 65% de las usuarias se hacen cargo de sus hijos sin tener ninguna ayuda por parte del padre, lo que conlleva un desgaste tanto físico como emocional que puede acarrear estrés y ansiedad, dado que las usuarias tienen que trabajar a tiempo parcial para hacerse cargo de sus hijos/as.

En el campo laboral, el 78% de las usuarias están actualmente en situación de desempleo, de ellas, el 52% lleva más de tres años careciendo de un puesto de trabajo. Por consiguiente, esta una dificultad que conlleva una situación de desprotección a nivel social y familiar. Si nos centramos en la experiencia laboral, el 31% ha trabajado en la limpieza, el 12% como dependienta, y el 9% lo ha hecho como reponedora en tiendas y supermercados.

Los ingresos de casi la mitad de las participantes provienen de ayudas económicas (Prestación Canaria de Inserción, prestaciones o subsidios por desempleo...). La situación de vulnerabilidad social del colectivo con el que se trabaja queda patente.

2. Justificación del tema

En toda la historia las mujeres han estado de forma directa o indirectamente sometidas al modelo patriarcal que ha existido en todas las diversas culturas que se conocen, y donde actualmente, se ven rasgos de desigualdad que afectan a mujeres que están en riesgo de exclusión social. Por ello, se pretende diseñar un proyecto que se centre en este colectivo de mujeres que residan en el barrio de Añaza. Este barrio presenta una alta

tasa de desempleo, encontrándose en niveles preocupantes, donde las mujeres se sitúan en la cabeza de población parada en el distrito de Santa Cruz de Tenerife.

El punto de partida del proyecto surge del estudio de la cultura local, en especial de las diversas dificultades que presenta el barrio de Añaza, según los datos estadísticos que ofrece la asociación AFAMOCAN, y que recogimos de la última memoria disponible (AFAMOCAN, 2017). En el barrio también existen otras asociaciones que ayudan a las mujeres para que no sufran una mayor exclusión social: Fundación Mensajeros de la Paz, Asociación de Mujeres Emprendedoras de Añaza, Cruz Roja y Caritas Diocesana.

Por esta razón, se intentará empoderar a las usuarias en las nuevas tecnologías, fomentando la participación de las mujeres que desconozcan este recurso digital para la búsqueda activa de empleo. También se trabajará, en la parte más personal de las usuarias, la autoestima, la cual, es un factor importante que actúa sobre las evaluaciones, sentimientos, pensamientos, percepciones y comportamientos sobre uno mismo, siendo así fundamental mejorarla para conseguir un mayor bienestar personal y una mejor salud mental.

Sin embargo, se deben tener en cuentas otras características que debemos ayudar a potenciar a las usuarias que realicen este proyecto. Concretamente son:

Educación con perspectivas intrínsecas: son conocimientos encauzados a la reflexión sobre su propia realidad, dado a que cada usuaria tendrá una historia detrás que debe tener en cuenta para afrontarla de una manera coherente a sus expectativas laborales.

Valoración positiva: Se debe aumentar el reconocimiento de cada usuaria como una persona que pueda ofrecer sus habilidades dentro de una sociedad, donde puede desempeñar una función relevante que le permita conseguir los objetivos que quiera marcarse.

Bienestar: Aumentar la salud psíquica y social, para que las usuarias no se sientan rechazadas por no tener las suficientes destrezas para integrarse con sus compañeras en un contexto laboral.

2.1 Mujeres de Familias Monoparentales

Se define como familias monoparentales aquellas en la que un solo progenitor se hace cargo de su hijo o hija y, está sea menor de edad. También, hay que mencionar que la madre es la que normalmente debe cuidar a su hijo o hija dentro del núcleo familiar. A su vez, la mujer también tiene el papel de cuidadora si tienen familiares mayores o con algún tipo de discapacidad. Por tanto, las mujeres que tienen hijos a su cargo tienen que hacer o doble esfuerzo para salir adelante y poder conciliar el mundo laboral y el familiar.

Actualmente en España, existe un aumento dentro de la tipología de familias monoparentales, se ha subido de forma drástica este tipo de familias (Castro y Seiz, 2014). Por lo tanto, existe una mayor relevancia, en el hecho de que las mujeres deban de tener la obligación de criar de forma permanente a sus hijos, hasta que cumpla la mayoría de edad. Con esta premisa, los estudios que realizó Fernández y Tobío (1999) del 5% del censo en el año 1991, el 85% de las familias son monomarentales, por el contrario, solo el 15 % son los padres que se hacen cargo de sus hijos.

Es la literatura sobre el tema, la que refleja el papel de la madre como la máxima responsable en solitario, tanto en la protección, cómo en el cuidado de sus hijos o hijas. De esta realidad, se produce el concepto de familias “monomarentales”. El termino de familias “monomarentales” en otros países europeos, existen políticas específicas que ayudan a las madres solteras a la hora de poder conciliar su trabajo con el cuidado del menor. Sin embargo, en España existen ciertas dificultades para lograr una conciliación que le permita desarrollarse laboralmente y tenga que depender de la manutención del marido. Por tanto, el parlamento europeo del año 1996 introdujo leyes que favorezcan la conciliación de las madres dentro del mundo laboral y familiar. Según los autores Ditch y Bradshaw, 1995, (cit. en Cañon, 1998). La gran diferencia, se encuentra en que estos países tienen mejores políticas en relación a la atención y el cuidado de la infancia y de apoyo a la monoparentalidad.

2.1.1 La familia monomarental: la exclusión en la opción “no elegida”

Las primeras investigaciones que se integran en este concepto, se realizaron a mediados de los años 80 y 90 en Estados Unidos, donde se extrajo el hecho de que a medida que la pobreza intrafamiliar crecía, a su vez, se incrementaba el peligro de pobreza en las familias monomarentales. Como consecuencia, la separación, el divorcio y la viudedad conlleva a muchas madres a tener dificultades económicas, sociales y personales. Con esto, se observa, que tenían un estatus que pierden de forma repentina tras haber pasado por estas situaciones (Alter, 2008). Existen una serie de causas que llevan a las familias monoparentales y monomarentales a la exclusión social, donde las diferentes situaciones vividas y la manera de salir, son diferentes entre los dos sexos. Los hombres, tienen más situaciones en lo que refiere al desempleo, discapacidad o drogodependencias. Por el contrario, en las familias monomarentales, se puede señalar factores de riesgo como: tener hijos/as a su cargo (madre soltera), ruptura afectiva (fallecimiento, separación, divorcio o maltrato), ruptura derivado a problemas sociales (encarcelamiento de la pareja o marido), sobrecarga doméstica (cuidado de sus hijos/as o de algún familiar por vejez o discapacidad). También se debe mencionar el papel de la mujer dentro de la sociedad, dado a que, si la mujer tiene un trabajo precario, necesitara un apoyo afectivo/económico. Estos factores son confirmados por dos estudios realizados anteriormente en esta especialización (IDD, 2015; González de Audikana y Aróstegi, 2017). En concreto, González de Audikana y Aróstegi (2017), habla de cómo se encuentran las mujeres que están en un proceso de exclusión social, conllevada por la doble discriminación, donde se relaciona a un sistema patriarcal que induce a las mujeres a un papel más allá de la reproducción, como puede ser, la crianza de sus hijos/as y el cuidado de familiares. Por lo tanto, existe un estereotipo fijado que deben de cumplir de forma irremediable para que no se coloque el cartel de mala madre o mala mujer. Con este argumento, se puede llegar a ver dos tipos manifestaciones que puede catalogar a una mujer como mala. El primer factor, se basa en la subordinación laboral conllevada a largas horas fuera de su hogar, que lleva a una precaria situación económica y peores condiciones laborales. La segunda manifestación, se refiere al estigma social que sufre una mujer que no cumple con los estereotipos marcados.

2.1.2 La monomarentalidad en España: evolución reciente y situación actual

Entre el año 1991 y 2001, las familias españolas pasan de 11,85 a 14,31 millones con un crecimiento de casi dos millones y medio. Por lo cual representa un crecimiento del 20,7%. Los tipos de hogar que más crecen son los formados por padres y madres solos con hijos y «con otras personas» (135,6% y 62,1%, respectivamente), creados por núcleos monoparentales complejos, donde los hogares sin núcleo, especialmente los unipersonales (83,4%), pero también los formados por dos o más personas (63,1%). A su vez, aumenta los formados por núcleos monoparentales simples (sin otras personas), por lo que el incremento del conjunto de la monoparentalidad, casi del 48%, es uno de los aspectos más destacables de este período. Así, los núcleos monoparentales, simples y complejos, alcanzan un total de 1.412.400 hogares en cifras totales y se presentan, en el 2001, aproximado del 10%. Queda constatado, el crecimiento de las familias creadas por un progenitor solo, donde viven con otras personas son responsable de una parte fundamental del crecimiento de los hogares complejos antes citado.

A su vez, cabe especificar las parejas sin hijos, que en el 2001 representaba una quinta parte de los hogares y su crecimiento ha sido de un 25%. Por otro lado, hay que explicar que los hogares formados por una pareja con hijos, que con una proporción respecto al total un 43,5% en 2001 son los que tienen una mayor presencia en el conjunto.

Si estudiamos los tipos de hogares desde el punto de referencia del contexto de la población, se constatan unos resultados que enfocan la realidad familiar de una forma diferente, complementando así el conjunto de datos anteriores. Para ello, presentamos el cuadro (1), dado que aparece la distribución de la población total e infantil según tipo de hogar.

Se debe Destacar de entrada el peso que tienen los hogares unipersonales dentro del total de hogares a diferencia con el peso que tenían en los anteriores datos. Mientras que desde la perspectiva de las familias, los unipersonales tienen, en el año 2001, el 20% de todos ellos, desde la perspectiva de la población solamente un 7% de los ciudadanos viven en este tipo de hogares (cuadro 1). Al contrario, pasa con los hogares formados por parejas con hijos, puesto que casi el 60% de los españoles viven en ellos, donde sólo representan un 43% de todos los hogares. Estos dos casos extremos contrastan con los

hogares monoparentales cuyo peso relativo es similar: representan un 9,9% de todas las familias, un 9,5% de ciudadanos viven en ellos.

Distribución de los tipos de hogar

Fuente: Elaboración de Flequer a partir del fichero de micro datos de personas y hogares (5%) para el año 2001 y del Instituto Nacional de Estadística para el año 1991 (INE).

	(1991) ABSOLUTOS	%	(2001) ABSOLUTOS	%	CRECIMIENTO PORCENTUAL
Sin núcleo	1.935.829	16,33	3.478.900	24,31	79,7
Unipersonales	1.581.307	13,34	2.900.680	20,27	83,4
Con dos o más personas	354.522	2,99	578.220	4,04	63,1
Con un núcleo	9.540.225	80,49	10.429.040	72,87	9,3
Pareja sin hijos/as	2.235.014	18,86	2.795.160	19,53	25,1
Sin otras personas	2.001.437	89,55	2.471.700	88,43	23,5
Con otras personas	233.577	10,45	323.460	11,57	38,5
Pareja con hijos/as	6.343.497	53,52	6.221.480	43,47	-1,9
Sin otras personas	5.658.532	89,20	5.610.780	90,18	-0,8
Con otras personas	684.965	10,80	610.700	9,82	-10,8

	(1991) ABSOLUTOS	%	(2001) ABSOLUTOS	%	CRECIMIENTO PORCENTUAL
Padres solos con hijos/as	165.660	1,40	269.900	1,89	62,9
Sin otras personas	141.518	85,43	213.020	78,93	50,5
Con otras personas	24.142	14,57	56.880	21,07	135,6
Madres solas con hijos/as	796.054	6,72	1.142.500	7,98	43,5
Sin otras personas	673.349	84,59	943.620	82,59	40,1
Con otras personas	122.705	15,41	198.880	17,41	62,1
Con dos o más núcleos	376.021	3,17	403.220	2,82	7,2
Total	11.852.075	100,00	14.311.160	100,00	20,7

2.2 Brecha Digital

El concepto de brecha digital se compone de tres dimensiones del fenómeno: acceso, uso y apropiación (Jordan, 2010). La brecha de acceso es la división que existe entre los individuos que acceden a la infraestructura de telecomunicaciones y aquellos que no pueden por la inexistencia de infraestructuras o por el elevado costo de equipos y servicios TIC. La brecha de uso hace referencia al desglose que se origina entre personas que se sirven de las TIC de aquellas que no lo hacen dada la escasa capacidad o el inadecuado interés que muestran para el uso de las nuevas tecnologías. La brecha de apropiación se entiende como la diferencia que se da entre personas que hacen usos básicos de las TIC de aquellos individuos que las emplean para usos más complejos.

2.2.1 Los hogares, punto de partida de la brecha digital

Según Sunkel, Trucco y Möller (2011), las desigualdades en el acceso a las TIC vienen precedidas de diferencias socioeconómicas, geográficas y demográficas. También, se

corroborar el hecho de que la disponibilidad de los recursos TIC en hogares con un estrato socioeconómico medio y alto es superior a los de estrato socioeconómico bajo, esto se debe a la escasa capacidad adquisitiva y al bajo nivel educativo. Todo lo nombrado, llega a ser un obstáculo para la compra y el uso de nuevas tecnologías (Claro, Espejo, Jara y Trucco, 2011)

Rodríguez Gallardo, (2006) afirma que el acceso a las TIC es más frecuente en los hogares que se sitúan en espacios semiurbanos y urbanos, dado que en las viviendas localizadas en las zonas rurales la cobertura es prácticamente nula. En el caso de las localidades con menor grado de marginación, el porcentaje de hogares que disponen de ordenadores de sobremesa, portátiles e Internet es mayor que en las localidades con un alto grado de marginación, puesto que las empresas de telecomunicaciones restringen notablemente la inversión de infraestructuras ubicadas en zonas marginadas al no ser rentable

2.2.2 Los factores determinantes de la brecha digital

Por un lado, Serrano y Martínez (2003), apuntan que la brecha digital se debe a factores demográficos como la etnicidad, la edad y el sexo. Adicionalmente, surgen diferencias en el uso de los ordenadores o portátiles, así como del Internet entre los distintos grupos étnicos ya sean jóvenes o adultos. Cuevas y Álvarez (2009), mencionan importantes desigualdades en el uso de las TIC en cuanto al patrón de género y edad, debido a que los hombres usan los estos recursos más a menudo, por lo que suelen tener más destrezas que las mujeres. En el caso de los jóvenes, éstos son mucho más susceptibles al empleo de Internet que las personas adultas. Estas diferencias vienen dadas porque los hombres muestran mayor seguridad, conocimiento y habilidad para utilizar los programas y equipos informáticos en actividades como trámites gubernamentales, operaciones financieras en línea, comercio electrónico y búsqueda de oportunidades laborales (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2013).

Por otro lado, Cecchini (2005) asegura que la brecha digital surge debido a factores socioeconómicos como la educación y el ingreso, lo que explica como las personas con mejor formación académica hacen un uso más adecuado de las TIC que aquellas con

menor nivel. Además, destaca que los pobres y los ricos usan distintas TIC y que la naturaleza del cambio tecnológico ha generado más beneficios a los ricos, por lo que ha ampliado la desigualdad existente entre los dos grupos sociales.

2.3 Empoderamiento

A día de hoy, por desgracia, siguen existiendo grandes desigualdades sociales en función del sexo. Por esta razón, es necesario capacitar a las mujeres, más concretamente, a las madres en situación de monomarentalidad, de las mismas oportunidades que a los hombres usando el empoderamiento como principal herramienta. Tal y como recoge Sen (2001), el empoderamiento es un estado donde los hombres y las mujeres asumen su papel como sujetos o actores de su propia vida, con la posibilidad de poder actuar con conciencia sobre sus propias acciones, capacidades e intereses.

A su vez, se propone un cambio de mentalidad no solo de la mujer con respecto a sí misma, sino también en relación con las expectativas que tienen en referencia al entorno que les rodea. Por ello, nuestro proyecto pretende incentivar la autoestima de las usuarias para que puedan conseguir los objetivos que pretenden alcanzar en su vida. El empoderamiento hace alusión a los distintos mecanismos cognitivos que transforman la percepción de las personas, tanto de sí mismas como del contexto en el que se encuentran; desarrollándose el sentido del yo, la capacidad individual y la confianza en sí mismas.

El programa formativo pretende promover la autoestima de la usuaria, para que pueda conseguir los objetivos que pretende alcanzar en su vida facilitándolo a través del mundo de las nuevas tecnologías, las cuales corresponden al manejo del procesador de texto Word, así como competencias relacionadas con el mundo laboral. Muestra de ello vendría a ser la elaboración de un curriculum vitae y la búsqueda de los diversos portales de empleo que más se ajusten a sus demandas, ya que, como comenta Zimmerman (1990), para que exista un empoderamiento en la persona es necesario la evolución del control personal y de la competencia para actuar. Además, de buscar apoyo social y mejorar habilidades y técnicas interpersonales, sociales y políticas.

También, se tratará de lograr la adquisición de conocimientos por parte de las usuarias en lo relacionado a las entrevistas de trabajo, dando una formación que se basará en la preparación de las usuarias en los protocolos y posibles circunstancias que se pueden dar en los diferentes puntos de una entrevista. Por ejemplo, antes de una entrevista (ser puntual, buena apariencia, etc.), durante la entrevista (no interrumpir, cuidar tu lenguaje, no cruzar los brazos, etc.) y después de la entrevista (anotar los puntos fuertes y débiles de tu entrevista, expresar tu agradecimiento, etc.).

2.4 Signos de una madre con baja autoestima

Todos tenemos una imagen de nosotros y nos generan expectativas, las cuales pueden tener una connotación negativa o positiva, y esto, es lo que se puede denominar como "autoestima". De acuerdo con esto, se recrea una serie de actitudes que hace que las personas que nos rodean lleguen a poder percibir nuestros comportamientos, incluso a través de nuestro lenguaje corporal.

La autoestima es una poderosa fuerza dentro de cada uno de nosotros. Comprende mucho más que ese sentido innato de autovalía que presumiblemente es nuestro derecho al nacer, esa chispa que los psicoterapeutas o maestros intentamos avivar en aquellos con quienes trabajamos, y que es sólo la antesala de la autoestima.

La autoestima es la experiencia de ser aptos para la vida y para las necesidades de la vida. Más específicamente, consiste en:

1. Confianza en nuestra capacidad de pensar y de afrontar los desafíos básicos de la vida.
2. Confianza en nuestro derecho a ser felices, el sentimiento de ser dignos, de merecer, de tener derecho a afirmar nuestras necesidades y gozar de los frutos de nuestros esfuerzos. (Branden, 1993, p.1)

Por lo tanto, podemos entender que la confianza sería el punto principal de este tema, dado que la falta de esta conlleva efectos negativos en nuestra vida, los cuales se ven reflejados en nuestras acciones y decisiones hacia las personas que nos rodean. El autor

le da mucha importancia a la autoestima, esto se debe a que está es la que nos ayuda a poder afrontar los desafíos y problemas que pueden surgir en el día a día y, de una u otra manera, nos hace ser felices.

Jorge Domínguez (2019), presenta los siguientes indicadores para detectar a una madre con baja autoestima:

- Miedo al fracaso, que deriva que la madre llegue a tener una actitud cautelosa, restringiendo incluso la libertad de sus hijos/as.
- Madre sobreprotectora, dejando de lado sus propios intereses y sintiendo que su hijo/a es lo único que tiene en la vida.
- Poco entusiasmo, incapaz de creer en ella misma en la realización de actividades, por lo que tiene una predisposición a rendirse antes de comenzar algún proyecto en su vida.
- Negatividad, la cual transmite un sentimiento de inseguridad que puede percibir las personas que estén a su alrededor.
- Descuido de su apariencia, tanto de su higiene como de su salud, lo que le imposibilita realizar actividades en las que tenga que salir de su zona de confort.
- Actitud complaciente ante sus hijos, creando una falta de autoridad y permitiendo que su hijo o hija llegue a ser un tirano dentro de su propia casa.

3. Marco normativo

A nivel internacional se han elaborado una serie de recomendaciones, como es el Plan de Educación para todos de la UNESCO (1990), por España a través del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. En éste, se contempla el Plan de Acción para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Sociedad de la Información, con el fin de incluir a las mujeres en el ámbito de las TIC y con vistas a generar una situación en el que ciudadanos y ciudadanas estén en igual de oportunidades. Es un documento que no es de obligado cumplimiento y, a través de las siguientes leyes, el Estado español hace efectivo dicho Plan.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Insta a trabajar de forma proactiva, para alcanzar la plena incorporación de las mujeres

en la Sociedad de la Información mediante el desarrollo de programas específicos, en especial, en materia de acceso y formación en tecnologías de la información y de las comunicaciones, a promover contenidos creados por mujeres en la Sociedad de la Información y, a garantizar que el lenguaje y los contenidos de los proyectos desarrollados con financiación pública en el ámbito de las TIC no sean sexistas. Todos estos objetivos vienen recogidos en los artículos 5, 8, 28, 42, 43, 44, 45 y 46, haciendo especial hincapié en la formación de la sociedad general y en concreto de las mujeres del ámbito rural y en situación en riesgo de exclusión, para que la igualdad social y laboral llegue a ser efectiva.

La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, también recoge un apartado dedicado a la educación para adultos en el artículo 66, que tiene como principal finalidad que los conocimientos de las personas adultas se puedan actualizar, y de este modo conseguir un desarrollo personal y profesional, pudiendo adecuarse a las demandas sociales y laborales, reduciendo los casos de exclusión social.

La Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa. Recalca la importancia de la educación como herramienta de movilidad social. Esta ley, también resalta la importancia de la educación en la ciudadanía, en general, para lograr igualdad y justicia social, dado cuanto mejor sea el grado de cualificación de la persona, más posibilidades tendrá de acceder a mejores puestos, que les ayuden a mejorar su calidad de vida.

Por esta razón, La ley de mejora educativa nos habla de cómo la responsabilidad de educar no recae únicamente sobre el sistema educativo, sino también en la formación que no esté sujeta dentro del sistema educativo, dado que las organizaciones sin ánimo de lucro tienen la misión de mejorar las condiciones de las personas ofreciendo formación que les permitan un trabajo acorde a su demanda. Por último, el ayuntamiento puede ofrecer formación que no está sostenido por el sistema educativo, aunque permite dar una vía más rápida en el acceso laboral.

Por último, la Ley 13/2003, de 4 de abril, de Educación y Formación Permanente de Personas Adultas de Canarias, que toma como objetivos fundamentales, la educación a

lo largo de la vida. Esta ley intenta ajustarse a las nuevas características sociales de la población, como es el aumento año tras año de la población adulta, que en general se caracteriza por tener ciertas insuficiencias educativas, es necesaria la apuesta por la educación a lo largo de toda la vida. La ley plantea la coordinación entre la administración y las distintas corporaciones locales para disminuir las posibles deficiencias educativas en la población canaria.

4. Objetivos:

A continuación, se presentan el objetivo general y los objetivos específicos que se pretenden alcanzar con nuestro programa formativo:

4.1 Objetivo general

- Empoderar a las usuarias en el campo de las TIC, para mejorar su perspectiva en ámbito laboral, además de desarrollar su propia autoestima.

4.1.1 Objetivos específicos

- Familiarizarse con el procesador de texto Word y con el manejo portales de empleo en Internet. En primer lugar, las usuarias adquirirán nociones generales relacionadas con la utilización del procesador de texto Word, de modo que tengan solvencia a la hora de llevar a cabo una presentación de cualquier índole. En segundo lugar, se pretende que las participantes de nuestro programa se familiaricen con los principales portales que ofertan empleo a través de internet, para que de este modo puedan darse a conocer a través de la red, dado que hoy en día muchas empresas gestionan sus recursos humanos a través de las páginas web de internet.
- Aprender a elaborar un Curriculum Vitae utilizando un modelo europeo. Se trata de aprender a elaborar un curriculum europeo a través del procesador de texto Word, dada la importancia que tiene esta herramienta para la búsqueda activa de empleo, ofreciendo una visión lo más realista posible de los diversos

protocolos que deben estar presente en la manera de presentar un documento. Por ello, el diseño de un curriculum vitae se centra en el primer contacto de la búsqueda activa de empleo, donde las usuarias de nuestro proyecto deberán saber realizar una radiografía de sus propias vivencias, tanto de su experiencia laboral como de su formación laboral.

- Aprender las habilidades necesarias para superar con éxito una entrevista de trabajo. Este aspecto es clave en nuestro programa, puesto que es una de las principales líneas de intervención que queremos llevar a cabo para promover la independencia económica en las participantes, a través de la contratación por cuenta ajena en una empresa. Es fundamental que las personas que acuden a una entrevista conozcan los protocolos básicos, esto facilita que las usuarias se sientan más relajadas y seguras, reduciendo de este modo el estrés que pueda generar el estar siendo entrevistada por una persona desconocida, y produciendo por ello una mejor impresión al personal de recursos humanos que está llevando a cabo dicha entrevista.
- Mejorar la autoestima mediante la comprensión y observación de las cualidades positivas de las que disponen, aprendiendo a tratar con otras personas con una actitud empática y positiva, y a luchar contra los pensamientos negativos. Se tratará de hacer entender a las usuarias lo saludable que es la aceptación de los valores positivos que tenemos como personas, y que la autovaloración de uno mismo será positiva o negativa, dependiendo de la persona con la que cada cual se compare.

5. Metodología de nuestra propuesta formativa

El principal objetivo planteado en nuestro programa formativo, pretende que las mujeres que participen en él, lleguen a desarrollar capacidades que actualmente son básicas y necesarias para poder funcionar en el mundo laboral en particular. Para ello, es necesario desarrollar habilidades de búsqueda y diseño de documentos de manera autónoma, de ahí nuestra propuesta metodológica sea de aprendizaje basado en competencias (Retana, 2011).

Podemos decir que la metodología basada en competencias priorizará las competencias que adquieren las usuarias en el transcurso de las actividades. En este modelo, las usuarias serán evaluadas según el dominio que tienen de las habilidades, además de los resultados que obtienen a través del aprendizaje. Por lo tanto, el ritmo de aprendizaje es mucho más individualizado en este tipo de metodología. Algunas de las ventajas que se obtienen con este tipo de modelo son:

- Mayor flexibilidad de aprendizaje.
- Se consigue una mayor preparación de cara al mercado laboral, ya que el programa ofrece competencias útiles y relevantes que son transferibles al trabajo.

Una de las principales competencias que pretendemos desarrollar es la digital, para que las usuarias de nuestra formación adquieran habilidades sobre el control del procesador Word, donde cada alumna deberá reconocer esta herramienta como necesaria para su integración al contexto laboral. Para poder desarrollar esta competencia, cada usuaria trabajara con un ordenador de manera individual. Otra competencia de nuestra propuesta formativa, es la búsqueda activa de empleo de las usuarias mediante la indagación de los diversos portales de empleos.

Por otro lado, pretendemos desarrollar competencias en cuanto a las habilidades comunicativas y mejora del autoconcepto social y laboral de nuestras usuarias, a través de la creación de vínculos afectivos que generen un grupo de apoyo, mediante actividades dinámicas donde las participantes han de saber actuar correctamente en una entrevista de trabajo.

Por último, se van a desarrollar una serie de dinámicas que permitan a las usuarias ganar confianza en sí mismas, para conseguir un mayor bienestar mental a través de la mejora de su autoestima y proyectar esa confianza en la vida cotidiana.

6. Actividades del proyecto

Para el logro de las competencias que hemos propuesto en nuestro programa formativo, se han diseñado dos bloques distintos de intervención:

1. Actividades dirigidas al ámbito TIC y laboral
2. Actividades dirigidas a la mejora de la autoestima

Por un lado, para el primer bloque, se ha diseñado cuatro actividades centradas en los aspectos tecnológicos y laborales, siendo estos imprescindibles para alcanzar unos conocimientos básicos sobre la materia.

En nuestro programa y en relación al primer bloque, hemos hecho hincapié en el uso del programa Word (funciones, gramática, fuentes, etc.), la búsqueda en portales de empleo (Búsqueda de empleo a través de los diferentes portales, como, por ejemplo: InfoJobs), la creación de un curriculum vitae (usando el modelo europeo) y la preparación ante una entrevista de trabajo (en todas sus fases).

Por otro lado, para el segundo bloque, se ha diseñado cuatro actividades. Sin embargo, éstas están centradas en la mejora de la autoestima y, como se ha mencionado con anterioridad, la autoestima afectará tanto en los pensamientos, como en las percepciones y comportamientos que puede tener una usuaria con respecto a si misma. Siendo fundamental lograr un estado de mejora en este aspecto para el logro de una mejor salud mental y mayor bienestar personal.

En nuestro programa y en relación al segundo bloque, se ha buscado que las actividades tengan el objetivo de mejorar la autoestima a través de la cooperación entre usuarias, fomentar la empatía, desarrollar pensamientos positivos y luchar en contra de los negativos. Las actividades que se llevarán a cabo serán:

- La rotonda. (centrado en mejorar la autoestima a través de los pensamientos positivos y compañerismo)
- Luchando en contra de la negatividad. (centrado en el enfrentamiento de los pensamientos negativos, dando alternativas más positivas)
- Compartiendo experiencias. (centrado en reforzar la empatía y autoestima, a través de contar vivencias que signifiquen algo especial para las usuarias)
- Cofre mágico. (centrado en mejorar la autoestima, empatía, compañerismo y participación de las usuarias, a través de las experiencias vividas con unos determinados valores y un debate posterior)

El programa se va a desarrollar en el Centro de Educación de Personas Adultas (CEPA) de S/C de Tenerife, sede de Añaza, anexa al CEIP LOS MENCEYES. El cupo máximo es de 16 usuarias, y se impartirá en el aula Medusa de dicho centro, teniendo este un total de 17 ordenadores y un proyector. Estos recursos, tanto físicos como materiales, nos facilitarán la realización de los diferentes talleres y actividades a ejecutar en el programa.

Nombre	Actividad 1: Conocimientos sobre el procesador de texto Word
Objetivo Específico	Familiarizarse con el procesador de texto Word y manejar portales de empleo en internet.
Descripción de la actividad	En primer lugar, se presentarán los aspectos básicos relativos al manejo del Word: Fuentes del tema (tamaño, color, cursiva, negrita, subrayado...). Párrafo (alienación, sangría y espaciado) entre otros. En segundo lugar, se entregará una redacción en forma de impreso la cual contendrá todos los aspectos expuestos con anterioridad y, por lo tanto, cada usuaria deberá reflejar de manera exacta toda la información en el Word, siguiendo los pasos presentados. En tercer lugar, las usuarias deberán redactar una carta, donde podrán elegir el tema que más les interese.
Duración	4 sesiones de 1 hora
Profesionales implicados	Un pedagogo: Yeray Gil Flores
Recursos materiales	17 ordenadores sobremesa y un 1 proyector
Recursos logísticos	Aula Medusa del Centro de Educación de Personas Adultas (CEPA) de S/C de Tenerife. Sede de Añaza. Anexa al CEIP LOS MENCEYES

Nombre	Actividad 2: Curriculum Vitae
Objetivo Específico	Aprender a elaborar un Curriculum Vitae a través del procesador de texto Word.
Descripción de la actividad	<p>- Información personal de la usuaria: Nombre, Apellidos, Fecha de Nacimiento, DNI, Número de teléfono, Nombre de la Calle.</p> <p>- Informaciones personales: En este apartado, la usuaria podrá comentar que habilidades interpersonales que puede aportar dentro de una empresa. Por otro lado, es importante destacar la disponibilidad de horario, así como si dispone de permiso de conducir o coche propio.</p> <p>- Descripción de la experiencia profesional: Aquí debemos considerar el tipo de experiencia que pueden tener nuestras usuarias dependiendo de su trayectoria, dado que existirán usuarias que han estado cuidando a algún familiar o estén centradas en la crianza de sus hijos. Por tanto, es importante reflejarlo en el curriculum, puesto que es probable que una empresa esté interesada en buscar mujeres con ese perfil en concreto. Por otro lado, es necesario que las usuarias hayan hecho algún tipo de voluntariado o tengan el certificado que justifique la acreditación de las horas y la empresa donde estaba vinculada. Por último, la usuaria deberá describir la experiencia que ha obtenido durante su etapa laboral o las prácticas que haya realizado dependiendo de su formación académica.</p> <p>- Descripción de sus cursos de educación o formación: En este apartado, las usuarias van a describir la formación académica que han podido adquirir durante toda su etapa formal o no formal. También, los cursos que son complementarios a otras cualificaciones o que se requiera en una empresa como obligatorio. Un ejemplo sería el curso de Manipulador de alimentos.</p> <p>Nos basaremos en el modelo de curriculum vitae europeo europass, el cual constará de varios apartados: información personal, empleo deseado/familia profesional, experiencia laboral, educación/formación, capacidades y competencias personales, capacidades y aptitudes personales, información adicional y anexos (ver ANEXO V).</p>
Duración	4 sesiones de 1 hora
Profesionales implicados	Un pedagogo: Yeray Gil Flores
Recursos materiales	17 ordenadores sobremesa 1 proyector
Recursos logísticos	Aula Medusa del CEPA de S/C de Tenerife. Sede de Añaza. Anexa al CEIP LOS MENCEYES

Nombre	Actividad 3: Pescando Oferta
Objetivo Específico	Familiarizarse con el procesador de texto Word y manejar portales de empleo en internet.
Descripción de la actividad	<p>Las participantes deben acceder a cualquier buscador (Google chrome, Mozilla). Una vez accedido, deben teclear InfoJobs o ETT. Asimismo, deberán pinchar en uno de los enlaces que ofrezca el buscador para poder acceder a la página de oferta de empleo. Una vez estén en la página han de familiarizarse con ella para saber dónde tienen que introducir los datos a la hora de encontrar las diferentes ofertas de empleo que consideren más acorde a su formación o habilidades, muestra de ello sería: cocina, asistencia, cuidados, enseñanza...Por consiguiente, cuando tengan una oferta que les interese deberán seguir los pasos que les indique la página para poder inscribirse en dicha oferta.</p> <p>En esta actividad, se verán claramente dos fases de actuación:</p> <p>Una pasiva: que consistirá en subir el curriculum que se ha realizado previamente en la Actividad 2 y esperar una respuesta.</p> <p>Una activa: buscar las posibles ofertas existentes del portal y que las usuarias suban y asocien sus curriculum a dichas ofertas de empleo.</p> <p>Inicialmente se centrarán en el portal de empleo "InfoJobs" para adaptarse a este recurso web y, más tarde, tener los conocimientos básicos suficientes para el uso de otros portales de empleo.</p>
Duración	2 sesiones de 1 hora
Profesionales implicados	Un pedagogo: Yeray Gil Flores
Recursos materiales	17 ordenadores sobre mesa 1 proyector
Recursos logísticos	Aula Medusa del CEPA de S/C de Tenerife. Sede de Añaza. Anexa al CEIP LOS MENCEYES

Nombre	Actividad 4: Entrevistando-nos
Objetivo Específico	Aprender a superar con éxito una entrevista de trabajo.
Descripción de la actividad	<p>En primer lugar, se debe enseñar a las usuarias el protocolo que deben seguir para realizar en una entrevista de trabajo, en la cual, las usuarias se darán cuenta de sus propias dificultades en cuanto su actitud, gestos y formas dentro de una entrevista formal. Por otro lado, se darán pautas de cómo defenderse antes de una entrevista (ser puntual, buena apariencia, etc.), durante la entrevista (no interrumpir, cuidar tu lenguaje, no cruzar los brazos, etc..), y después de la entrevista (anotar los puntos fuertes y débiles durante la entrevista, expresar tu agradecimiento, etc.).</p> <p>A continuación, se realizará un role-playing, en el que las participantes deben poner en práctica las habilidades necesarias para superar con éxito una entrevista de trabajo. Para ello, se dividirá al grupo grande en pequeños grupos de 3 personas. Al ser 16 usuarias, una de ellas se quedará con el profesional de la intervención y realizará el role-playing con él. Así, los grupos deberán estar conformados por dos personas las cuales se encargarán de realizar una entrevista con una batería de preguntas facilitada por el pedagogo. Por su parte, la tercera integrante tendrá que ejercer el rol de demandante de empleo que acude a una entrevista de trabajo. Esta ronda se realizará tres veces, rotando los papeles de demandante de empleo para que todas tengan la oportunidad de simular dicho rol. Al finalizar todos los grupos se juntan, y se realiza una ronda en la que cada una cuenta cómo se ha sentido en el rol de demandante de empleo, así como las cosas que cree que podrían mejorar de sí misma. También, se les preguntará por el papel de sus compañeras y si creen que es necesario mejorar algo.</p>
Duración	3 sesiones de 1 hora.
Profesionales implicados	Un pedagogo: Yeray Gil Flores
Recursos materiales	17 ordenadores sobremesa y un proyector.
Recursos logísticos	Aula Medusa del CEPA de S/C de Tenerife. Sede de Añaza. Anexa al CEIP LOS MENCEYES
Agrupación	Grupos de 3 personas y gran grupo.

Nombre	Actividad 5: La rotonda
Objetivo Específico	Mejorar la autoestima a través de la comprensión y/o observación de los aspectos y cualidades positivas de las que disponemos. Aprender a tratar con otras personas con una actitud que involucre la empatía y la positividad.
Descripción de la actividad	El pedagogo explicará a las usuarias que deberán centrarse en los aspectos y/o características positivas que posean sus compañeras. Un ejemplo, de esto sería las cualidades (simpatía, optimismo, solidaridad), rasgos físicos (cabello sedoso, mirada atractiva, sonrisa preciosa) y capacidades (de comprensión, de organización, etc.). Por consiguiente, las usuarias se formarán en posición circular y escribirán sus nombres en la parte superior del folio que se les entregará. A continuación, repartirán dicho folio a la compañera que tengan a su derecha y así irá dando vueltas hasta que llegue de nuevo a la usuaria inicial, la cual verá todos los cumplidos que ha recibido de sus compañeras.
Duración	2 sesiones de 1 hora.
Profesionales implicados	Un pedagogo: Aitor Muñoz Sabinas
Recursos materiales	20 folios y 20 bolígrafos
Recursos logísticos	Aula Medusa del CEPA de S/C de Tenerife. Sede de Añaza. Anexa al CEIP LOS MENCEYES
Agrupación	Gran grupo.

Nombre	Actividad 6: Luchando en contra de la negatividad
Objetivo Específico	Luchar contra los pensamientos negativos.
Descripción de la actividad	<p>Se presentará el documento de “Los 10 mecanismos para crear pensamientos erróneos” por parte del profesional que realiza la intervención. en el que se describen los diferentes pensamientos negativos y cómo afrontarlos constructivamente.</p> <p>El pedagogo realizará un ejemplo de cómo tienen que realizar la dinámica, para que luego las usuarias sepan cómo interpretar cada pensamiento negativo. Tras saber y conocer todos los pensamientos negativos, se empezará a realizar la dinámica, donde el Pedagogo pondrá ejemplos, de los cuales, las usuarias tendrán que decir el tipo de pensamiento sería. A su vez, cada grupo compuesto por tres usuarias deberán ofrecer alternativas y razonarnos sus motivos. Al final, se realizará un debate que incite a la reflexión.</p>
Duración	3 sesiones de 1 hora.
Profesionales implicados	Un pedagogo: Aitor Muñoz Sabinas
Recursos materiales	20 folios impresos y 20 bolígrafos
Recursos logísticos	Aula Medusa del CEPA de S/C de Tenerife. Sede de Añaza. Anexa al CEIP LOS MENCEYES
Agrupación	Gran grupo y grupos pequeños.

Nombre	Actividad 7: Compartiendo experiencias
Objetivo Específico	Luchar contra los pensamientos negativos.
Descripción de la actividad	<p>Antes de la dinámica principal se realizará la actividad de rompehielos denominada “sigue la historia” la cual tendrá el objetivo de reducir la vergüenza de las usuarias, crear un espacio colaborativo y de confort y el desarrollo de habilidades sociales. Para ello, las usuarias se tendrán que colocar en círculo y con un folio y bolígrafo proporcionado por el conductor de la actividad a la primera usuaria, esta tendrá que escribir una mini historia de no más de dos frases (Ej.: Una vez fui a la playa y me pico una medusa) e ir pasándolo a las compañeras que tenga al lado, para que repitan la acción siguiendo el contexto de la mini historia anterior. Al acabar un par de rondas, el conductor leerá en voz alta la historia que las usuarias han creado a partir de su trabajo colaborativo.</p> <p>A continuación, se va a describir la dinámica principal de esta Actividad 7, denominada <i>Compartiendo mis experiencias</i>.</p> <p>La dinámica va a consistir en compartir vivencias que hayan significado algo especial para las usuarias. Experiencias que les haya hecho salir adelante y ser más fuertes. Con esto se pretende conseguir que las usuarias sean empáticas con el resto de sus compañeras, y reforzar su autoestima al realizar un ejercicio de introspección. Por lo tanto, se trabajará la motivación y autoestima, además se promoverá el respeto y la igualdad que tienen que tener entre ellas mismas.</p>
Duración	2 sesiones de 1 hora.
Profesionales implicados	Un pedagogo: Aitor Muñoz Sabinas
Recursos materiales	En esta actividad no hacen falta recursos materiales.
Recursos logísticos	Aula Medusa del CEPA de S/C de Tenerife. Sede de Añaza. Anexa al CEIP LOS MENCEYES
Agrupación	Grupo grande.

Nombre	Actividad 8: Cofre mágico
Objetivo Específico	Mejorar la autoestima a través de la comprensión y/o observación de los aspectos y cualidades positivas de las que disponemos. Aprender a tratar con otras personas con una actitud que involucre la empatía y la positividad.
Descripción de la actividad	La actividad consiste en distribuir a todas las usuarias en grupos de 4 personas, donde recibirán dos papeles por grupo, en el cual estará escrito un valor humano. Vamos a escoger estos seis valores humanos: honestidad, humildad, gratitud, empatía, justicia y sacrificio. Se le va a repartir a cada grupo dos papeles con su correspondiente valor, al tratarse de seis valores, se repetirán los valores. Los grupos, posteriormente tendrán que exponer al resto de sus compañeras, una experiencia vivida relacionada con el valor que les haya tocado. Elegirán una representante por grupo que exponga la experiencia vivida con ese valor, la cual habrá sido decidida a través del consenso del grupo. Para finalizar, se realizará una conclusión conjunta de todo el grupo, además de realizar un debate que tenga que ver con las cualidades que se han mostrado en el transcurso de la actividad.
Duración	2 sesiones de 1 hora.
Profesionales implicados	Un pedagogo: Aitor Muñoz Sabinas
Recursos materiales	20 folios blancos y 20 bolígrafos azules.
Recursos logísticos	Aula Medusa del CEPA de S/C de Tenerife. Sede de Añaza. Anexa al CEIP LOS MENCEYES
Agrupación	Grupos pequeños

6. Cronograma (del 8 de octubre hasta el 14 de noviembre del año 2020)

Nuestra propuesta formativa va a tener una duración de doce días correspondientes a los meses de octubre y noviembre de 2020, además, las actividades serán realizadas los martes y jueves de cada semana designada, con un horario de 09:00-10:00 y de 10:00-11:00, para que las usuarias puedan conciliar la vida familiar con la formación, dado a que los menores tienen que asistir a su jornada escolar permitiendo que las usuarias puedan participar en esta propuesta formativa.

Realizaremos las primeras cuatro actividades dirigidas a las TIC y al ámbito laboral, en las primeras semanas de octubre, dando un descanso de una semana después de las mismas. El propósito de este descanso será no agobiar a las usuarias y darles un margen para que vuelvan con mayor interés y ganas a las siguientes intervenciones.

Para finalizar, se realizarán las cuatro últimas actividades, dirigidas a la mejora de la autoestima. Serán designadas a partir de la primera semana de noviembre.

Cronograma de las sesiones	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves
Octubre 1º y 2º sesión	5	6 Actividad 1 Procesador Word (09:00-10:00) Y Actividad 2 Curriculum vitae (10:00-11:00)	7	8 Actividad 1 Procesador Word (09:00-10:00) Y Actividad 2 Curriculum vitae (10:00-11:00)
Octubre 3º y 4º sesión	12	13 Actividad 1 Procesador Word (09:00-10:00) Y Actividad 2 Curriculum vitae (10:00-11:00)	14	15 Actividad 1 Procesador Word (09:00-10:00) Y Actividad 2 Curriculum vitae (10:00-11:00)
Octubre 5º y 6º sesión	19	20 Actividad 3 Pescando ofertas (09:00-10:00) Y (Actividad 4) Entrevista-dos (10:00-11:00)	21	22 Actividad 3 Pescando ofertas (09:00-10:00) Y (Actividad 4) Entrevista-dos (10:00-11:00)
Octubre (DESCANSO)	26	27	28	29
Noviembre 7º y 8º sesión	2	3 Actividad 4 Entrevista-dos (09:00-10:00) Y Actividad 5 Rotonda (10:00-11:00)	4	5 Actividad 5 La rotonda (09:00-10:00) Y Actividad 6 Luchando en contra de la negatividad (10:00-11:00)
Noviembre 9º y 10º sesión	9	10 Actividad 6 Luchando en contra de la negatividad (09:00-10:00) Y Actividad 7 Compartiendo experiencias (10:00-11:00)	11	12 Actividad 6 Luchando en contra de la negatividad (09:00-10:00) Y Actividad 7 Compartiendo experiencias (10:00-11:00)
Noviembre 11º y 12º sesión	16	17 Actividad 8 Cofre mágico (09:00-10:00)	18	19 Actividad 8 Cofre mágico (09:00-10:00)

7. Propuesta de evaluación del programa formativo

Para realizar nuestra evaluación del programa formativo, tenemos que tener en cuenta los objetivos iniciales, a partir de los cuales hemos elaborado los siguientes objetivos de evaluación:

- Valorar en qué medida las usuarias saben utilizar el procesador Word y portales de empleo.
- Averiguar si las participantes en el programa formativo son capaces de elaborar un curriculum europeo, además de adquirir las destrezas básicas para desenvolverse en una entrevista de trabajo.
- Estimar si las usuarias han mejorado en su autoestima, a través del trabajo colaborativo.
- Conocer el grado de satisfacción de las usuarias en el programa formativo.

Con los objetivos que hemos marcado para evaluar, se han elaborado una serie de criterios, indicadores e instrumentos, los cuales expondremos en las siguientes tablas:

Objetivos de evaluación	Criterios de evaluación	Indicadores de evaluación	Instrumentos de evaluación
<p>Valorar en qué medida las usuarias saben utilizar el procesador Word y portales de empleo</p>	<p>Grado en que las participantes en el programa utilizan los elementos básicos del Word</p>	<p>La usuaria sabe utilizar los elementos básicos del Word.</p>	<p>Listado de control</p>
	<p>La usuaria sabe crear, almacenar y recuperar ficheros.</p>		
	<p>La usuaria sabe utilizar el botón derecho del ratón.</p>		
	<p>La usuaria sabe utilizar la configuración de texto en el programa Word.</p>		
	<p>La usuaria sabe cómo crear tablas</p>		
	<p>La usuaria sabe buscar palabras en textos, a través del CTRL+B</p>		
	<p>Grado en que las usuarias saben buscar y utilizar los portales de empleo</p>	<p>La usuaria sabe buscar las ofertas dentro de los diferentes portales de empleo.</p>	<p>Listado de control</p>
	<p>La usuaria sabe utilizar los portales de empleo para enviar curriculum</p>		
	<p>La usuaria entiende el procedimiento que exige la empresa correspondiente para inscribirse dentro del portal</p>		
	<p>La usuaria sabe buscar los diferentes portales de empleo existentes</p>		
	<p>La usuaria sabe aplicar en una ETT</p>		
	<p>La usuaria conoce todo lo necesario para usar eficazmente los portales de empleo</p>		

Objetivos de evaluación	Criterios de evaluación	Indicadores de evaluación	Instrumentos de evaluación
<p>Averiguar si las participantes en el programa formativo son capaces de elaborar un curriculum europeo, además de adquirir destrezas para desenvolverse en una entrevista de trabajo</p>	<p>Grado de competencias de las usuarias a la hora de elaborar un curriculum europeo</p>	<p>La usuaria sabe reconocer la estructura que debe llevar un curriculum europeo</p>	<p>Lista de control</p>
		<p>La usuaria entiende qué debe poner en el apartado de habilidades y competencias, dentro del curriculum europeo.</p>	
		<p>La usuaria redacta de forma adecuada los diferentes apartados del curriculum europeo.</p>	
		<p>La usuaria sabe qué debe poner en el apartado de capacidades y aptitudes, dentro del curriculum europeo.</p>	
		<p>La usuaria conoce para que sirve el apartado de información adicional.</p>	
		<p>La usuaria conoce para que sirve el apartado de anexos.</p>	
	<p>Grado de dominio que presentan las usuarias de las destrezas para desenvolverse en una entrevista de trabajo</p>	<p>Las usuarias muestran una buena comunicación con el entrevistador.</p>	<p>Lista de control</p>
		<p>Las usuarias mantienen la mirada durante la entrevista de trabajo simulada.</p>	
		<p>Las usuarias utilizan un lenguaje adecuado para una entrevista.</p>	
		<p>Las usuarias mantienen una postura corporal adecuada.</p>	
		<p>Las usuarias muestran buenas formas a la hora de ser entrevistadas.</p>	
		<p>Las usuarias conocen todos los protocolos en las diferentes fases de la entrevista</p>	

Objetivos de evaluación	Criterios de evaluación	Indicadores de evaluación	Instrumentos de evaluación
<p>Estimar si las usuarias han mejorado su autoestima, a través del trabajo colaborativo</p>	<p>Grado en el que se mejora la autoconfianza de las usuarias</p>	<p>Las usuarias se sienten más dignas</p> <p>Las usuarias consideran que tienen buenas cualidades</p> <p>Las usuarias tienen una actitud positiva hacia sí mismas</p> <p>Las usuarias están satisfechas con ellas mismas</p> <p>Las usuarias se respetan a sí mismas y a las demás</p> <p>Las usuarias se consideran útiles para la sociedad</p>	<p>Escala de autoestima de Rosenberg</p>
	<p>Grado de trabajo colaborativo entre las usuarias</p>	<p>La usuaria colabora y apoya a sus compañeras</p> <p>La usuaria mantiene una cohesión grupal sin causar conflictos</p> <p>La usuaria proporciona ideas útiles en las discusiones.</p> <p>La usuaria ofrece soluciones a los problemas que surgen.</p> <p>La usuaria se centra en desarrollar la actividad con sus compañeras</p> <p>La usuaria participa de forma activa en el grupo</p> <p>La usuaria cumple con las tareas de equipo</p> <p>La usuaria muestra interés por realizar la actividad de forma adecuada</p> <p>La usuaria identifica los aspectos a mejorar en el trabajo colaborativo</p>	<p>Lista de cotejo para la evaluación del trabajo en equipo</p>

Objetivos de evaluación	Criterios de evaluación	Indicadores de evaluación	Instrumentos de evaluación
<p>Conocer el grado de satisfacción de las usuarias en el programa formativo</p>	<p>Grado de satisfacción de las usuarias en el programa formativo</p>	<p>Las usuarias consideran que el material ofrecido dentro de los diferentes talleres les ha sido útil.</p>	<p>Encuesta de satisfacción</p>
		<p>Las usuarias estiman que el horario del programa formativo ha sido adecuado.</p>	
		<p>Las usuarias se han sentido cómoda en el aula en la que se han desarrollado las actividades.</p>	
		<p>Las usuarias estiman que la organización de las actividades ha sido adecuada</p>	
		<p>Las usuarias consideran que los conocimientos recibidos han sido útiles</p>	
		<p>Las usuarias consideran que los conocimientos recibidos son aplicables</p>	
		<p>Las usuarias piensan que las horas propuestas por cada actividad han sido las adecuadas</p>	
		<p>Las usuarias consideran que los objetivos propuestos se han cumplido</p>	

¿Qué, Cuándo, Quién y Cómo vamos a recoger la información?

QUÉ	CUÁNDO	QUIÉN	CÓMO
Grado en que se utilizan los elementos básicos del Word.	Al finalizar todas las sesiones de la Actividad 1	Equipo técnico, es decir, los dos profesionales en educación	Lista de control
Grado en que las usuarias saben buscar y utilizar los portales de empleo	Al finalizar todas las sesiones de la Actividad 2	Equipo técnico, es decir, los dos profesionales en educación	Lista de control
Grado de competencias a la hora de elaborar un curriculum europeo	Al finalizar todas las sesiones de la Actividad 3	Equipo técnico, es decir, los dos profesionales en educación	Lista de control
Grado de destrezas para desenvolverse en una entrevista de trabajo	Al finalizar todas las sesiones de la Actividad 4	Equipo técnico, es decir, los dos profesionales en educación	Lista de control
Grado en el que se mejora la autoconfianza de las usuarias	Antes de empezar con la Actividad 5 y después de terminar con la Actividad 8	Equipo técnico, es decir, los dos profesionales en educación	Escala de autoestima de Rosenberg
Grado de trabajo colaborativo entre las usuarias	Al finalizar todas las sesiones de la Actividad 6 y de la Actividad 8	Equipo técnico, es decir, los dos profesionales en educación	Lista de cotejo para la evaluación del trabajo en equipo
Grado de satisfacción de las usuarias en el programa formativo	Al final del proyecto	Equipo técnico, es decir, los dos profesionales en educación	Encuesta de satisfacción

¿Para qué utilizaremos los resultados obtenidos de nuestra evaluación?

Principalmente, necesitaremos los datos obtenidos de nuestra evaluación del programa formativo, para conocer el impacto que ha tenido en las usuarias, dado que, una vez finalizada la evaluación, podremos tener en claro el grado de mejora de las mismas.

Si los datos reales de la evaluación de nuestro programa formativo son positivos, se podrá volver a realizar para el siguiente año, además de abrirnos puertas en siguientes

proyectos y colaborar con otras asociaciones, dado que contaríamos con evaluaciones positivas de nuestro trabajo. En caso contrario, nos veremos en la necesidad de realizar los pertinentes cambios, en busca de reformular nuestra propuesta formativa y hacer la mejora correspondiente para futuras oportunidades.

8. Presupuesto

Nuestra propuesta formativa se va a presentar a la Junta Directiva de la Asociación de Familias Monoparentales de Canarias (AFAMOCAN). Para afrontar los gastos que ocasionaría la misma, en caso de ser aceptada, nosotros como profesionales educativos le ofreceremos la referencia de posibles ayudas a las que se podrían acoger como asociación. En particular, la línea de subvenciones para fomentar y apoyar programas ejecutados por entidades sin ánimo de lucro en el marco de la planificación municipal en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (PIOM) del Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife.

Las bases de la convocatoria se publicaron en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de *Tenerife*:

BOP, nº 74, miércoles 19 de junio de 2019. Bases específicas por las que se regula la concesión de subvenciones para fomentar y apoyar programas ejecutados por entidades sin ánimo de lucro en el marco de la planificación municipal en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (PIOM), pp. 11565-11772 (recuperado de: [74/2019https://sede.santacruzdetenerife.es/sede/fileadmin/user_upload/Sede/normativas/Igualdad/20190716_BASES_SUBVENCIONES_IGUALDAD_2019.pdf](https://sede.santacruzdetenerife.es/sede/fileadmin/user_upload/Sede/normativas/Igualdad/20190716_BASES_SUBVENCIONES_IGUALDAD_2019.pdf)).

La última convocatoria también se publicó en el BOP de S/C de Tenerife:

BOP, nº 91, 29 de julio de 2019. Convocatoria para la concesión de subvenciones a otorgar por este Ayuntamiento, para fomentar y apoyar programas en el marco de planificación municipal en materia de igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, pp. 14273-14408 (Recuperado de: <http://www.bopsantacruzdetenerife.org/2019/07/091/>).

AFAMOCAN nos pondrá en contacto con las usuarias que pueden beneficiarse potencialmente de nuestra propuesta formativa. La ejecución del programa formativo se realizará en el aula Medusa del Centro de Educación de Personas Adultas (CEPA) de S/C de Tenerife, institución con la que existe desde AFAMOCAN una colaboración a la hora de desarrollar cursos o talleres para las usuarias.

Recursos humanos				
Función	Salario	Número de trabajadores	Tipo de jornada	Costes laborales totales
Pedagogo	60€/h	2	Por horas (22 horas)	1.320 €
Recursos materiales				
Material	Cantidad		Coste	
Folios	50		1 €	
Bolígrafos	20		10€	
Recursos logísticos o infraestructura necesaria				
<p>La infraestructura que se va utilizar para nuestra acción formativa será la del Centro de Educación de Personas Adultas del distrito de Añaza, dado que AFAMOCAN tiene buena relación con dicha institución educativa.</p> <p>Por tanto, podemos disponer del aula Medusa que cuenta con 17 ordenadores y un proyector para realizar los talleres, en los días acordados con la asociación AFAMOCAN y el Centro de Educación de Personas Adultas.</p>				
Financiación				
<p>Se sugerirá a AFAMOCAN que se presente a <i>la Convocatoria para la concesión de subvenciones a otorgar por el Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, para fomentar y apoyar programas en el marco de planificación municipal en materia de igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres 2019</i>, a las que nos hemos referido anteriormente.</p> <p>Se solicitarán 1331 euros, el costo total del programa.</p>				
Coste final				1.331 €

9. Conclusiones

Tras la realización de todo el proyecto, el grupo de trabajo ha realizado una valoración tanto de los aspectos positivos como negativos, para saber que fortalezas y dificultades tenemos como grupo a la hora de realizar un trabajo de estas características.

Aspectos negativos: En primer lugar, hemos encontrado problemas a la hora del diseño de nuestra propuesta formativa, dado que nuestro proyecto engloba muchos aspectos que no hemos considerado. El primer aspecto, trataría sobre dificultades en la búsqueda de información válida que nos ayude a comprender la situación real de las familias monomarentales. El segundo aspecto, tiene que ver con nuestra evaluación del proyecto, donde desde un principio no sabíamos focalizar la evaluación a los objetivos replanteados en nuestra propuesta formativa. El tercer aspecto, sería la duración en la entrevista dentro de la asociación AFAMOCAN, para nuestro juicio ha sido insuficiente, con respecto a la cantidad de cuestiones que se tuvieron que abordar. Por último, se debe señalar, el diseño en las actividades, dado que describir cada actividad de forma tan detallada para que exista una coherencia y los menores fallos posibles a la hora de realizarlo, han llegado a ser un trabajo tedioso.

Aspectos positivos: En este aspecto, se ha hecho un esfuerzo en resolverlos conflictos internos dentro de nuestro grupo, dado a que teníamos ideas diferentes en algunos aspectos del trabajo. El segundo aspecto, sería la implicación de nuestro tutor en ofrecernos información relevante en nuestro proyecto, lo cual nos ha ayudado a entender mejor las dimensiones del proyecto. Hay que comentar la disponibilidad horaria que hemos tenido para el diseño de nuestra propuesta formativa, dado que hemos dispuesto de un horario bastante flexible para intentar sacar el trabajo adelante. Por último, hemos aprendido a trabajar mejor en equipo y en saber respetar las ideas de cada uno, haciendo lluvia de ideas y eligiendo la mejor idea posible, reconociendo las equivocaciones de cada uno y facilitando el dialogo y reflexión de los integrantes del grupo.

10. Bibliografía

Alter - Grupo de investigación (2008). *Monoparentalidad y Exclusión Social*. II Plan de Lucha contra la Exclusión Social en Navarra. Diagnóstico de la Exclusión social en Navarra. Universidad de Navarra: Departamento de Trabajo Social.

AFAMOCAN (2017). *Asociación de familias monoparentales de canarias - AFAMOCAN*. Memoria año 2017. Santa Cruz de Tenerife: AFAMOCAN. Recuperado de: <https://afamocancanarias.files.wordpress.com/2018/06/memoria-2017.pdf>

Branden, N. (1993). *Poder de la Autoestima*. Barcelona: PaidósIberica, Ediciones S. A.

Cañón, L. (1998). *Las condiciones de vida de la población pobre en España*. Madrid: Fundación FOESSA.

Castellón, Y. (2015). 10 mecanismos para crear pensamientos erróneos. [Blog] *Pendientes de las emociones*. Recuperado de: <https://pendientesdelasemociones.wordpress.com/2015/08/23/10-mecanismos-para-crear-pensamientos-erroneos/>

Castro Martín, T. y Seiz Puyelo, M. (2014). *La transformación de las familias en España desde una perspectiva socio-demográfica*. VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España. Madrid: Fundación FOESSA. Recuperado de: http://www.foessa2014.es/informe/uploaded/documentos_trabajo/13112014045006_7884.pdf

Cecchini, S. (2005). *Oportunidades digitales, equidad y pobreza en América Latina*. Santiago de Chile: Naciones Unidas, CEPAL, División de Estadísticas y Proyecciones Económicas.

Claro, M., Jara, I., Trucco, D., Espejo, A (2011). *Aporte del sistema educativo a la reducción de las brechas digitales. Una mirada desde las mediciones PISA*. Santiago de

Chile: Naciones Unidas, CEPAL, CEPPE. Recuperado de:
<https://repositorio.cepal.org/handle/11362/3958>

Colmenarejo, R. (2016). *Enfoque de capacidades y sostenibilidad Aportaciones de Amartya Sen y Martha Nussbaum*. 121-149. Bogotá: Ideas y Valores. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/809/80944720006.pdf>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2013). *La brecha digital de género: reflejo de la desigualdad social*. 10, 1-2. Santo Domingo: Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Recuperado de:
<https://oig.cepal.org/es/notas/nota-la-igualdad-ndeg-10-la-brecha-digital-genero-reflejo-la-desigualdad-social>

Consejo Europeo (2000). Conclusiones de la presidencia, Consejo europeo de Lisboa 23 y 24 marzo 2000. *Boletín de la Unión Europea*. Recuperado de:
http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_es.htm

Cuevas Cordero, F. y Álvarez Vargas, V. (2009). *Brecha Digital en la Educación Secundaria: El caso de los estudiantes costarricenses*. San José: PROSIC. Recuperado de:
<http://repositorio.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/576/Estudiantes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Domínguez, J. (2019). Una madre con baja autoestima cómo afecta a sus hijos. *jorgedominguez.net*. Recuperado de: <https://www.jorgedominguez.net/una-madre-baja-autoestima-afecta-hijos/>

Fernández Cordón, J. y Tobío Soler, C. (1998). Las familias monoparentales en España. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. 83, 51-85. Recuperado de:
<https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/20044>

Flaquer, L. L., Almeda, E., y Navarro-Varas, L. (2006). *Monoparentalidad e infancia*. Barcelona: Fundación La Caixa

Fundación Adecco (2014). *Nota de Prensa. III Informe de Mujeres con responsabilidades familiares no compartidas y empleo*. Madrid: Fundación Adecco. Recuperado de:

http://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/portal_social/index/assoc/adecco00/20.dir/adecco0020.pdf

Fundación FOESSA, DOCUMENTACIÓN SOCIAL (1995). *V Informe sociológico sobre la situación social en España*. Sociedad para todos en el año 2000. Madrid: CARITAS ESPAÑA. Recuperado de: <https://caritas-web.s3.amazonaws.com/main-files/uploads/1995/11/DS100101-V-INFORME-SOCIOLOGICO-SOBRE-LA-SITUACION-SOCIAL-EN-ESPA%C3%91A-ocr.pdf>

González de Audikana, J.M. y Aróstegi, E. (Dir.) (2017). *Mujeres en situación o riesgo de exclusión social que no acceden a los sistemas de protección social*. Bilbao: Universidad de Deusto (inédito).

Hidalgo, V., Lorence, B., Pérez, J., Menéndez, S., Sánchez, J., Jiménez, L., & Arenas, Á. (2009). *El apoyo social de mujeres solas con responsabilidad familiar: Un estudio con madres de los Servicios Sociales Comunitarios*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer. Recuperado de: <http://www.juntadeandalucia.es/iam/catalogo/doc/iam/2010/29634.pdf>

Instituto Deusto Drogodependencias (2015). *Procesos de exclusión social femenina y análisis de las diversas barreras en su itinerario de inclusión*. Investigación Bilbao: Universidad de Deusto.

Instituto Nacional de Estadística (2001). *Las condiciones de vida en España y en Europa*. Estudio basado en el Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE). Madrid: INE.

Jordán, V., Galperin, H. y Peres, W. (2011). *Acelerando la revolución digital: banda ancha para América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: Naciones Unidas, CEPAL, DIRSI. Recuperado de: <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/35238/LCR2167.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Modelos-de-curriculum.com (2019). *Modelos de curriculum*. Recuperado de: <https://www.modelos-de-curriculum.com/plantilla-curriculum-europeo-europass/>

Retana, J (2011). Modelo educativo basado en competencias: importancia y necesidad. *Revista Electrónica: Actualidades Investigativas en Educación*. 11, 1-24. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/447/44722178014.pdf>

Rodríguez Gallardo, A. (2006). *La brecha digital y sus determinantes*. México: Universidad nacional autónoma de México.

Santibáñez, R., Flores, N. y Martín, A. (2017). Familia monomarental y riesgo de exclusión social. *IQUAL, revista de género e igualdad*. 1, 123-124. Recuperado de: <https://revistas.um.es/iqual/article/view/307701>

Sen, A. (2001). *Las teorías del desarrollo en el siglo XXI*. *Leviatán: Revista de hechos e ideas*. 84, 65-84.

Serrano Santoyo, A. y Martínez Martínez, E (2003). *La brecha digital*. Mexicali: Universidad Autónoma de Baja California.

Sunkel, G., Trucco, D. y Möller, S (2011). *Aprender y enseñar con las tecnologías de la información y las comunicaciones en América Latina: potenciales beneficios*. Santiago de Chile: CEPAL. Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/6177-aprender-ensenar-tecnologias-la-informacion-comunicaciones-america-latina>

UNESCO (1990). *Declaración mundial sobre educación para todos*. Marco de acción para satisfacer las necesidades básicas de aprendizaje. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Recuperado de: http://www.unesco.org/education/pdf/JOMTIE_S.PDF

Zimmerman, M. (1990). Taking aim on empowerment research: On the distinction between individual and psychological conceptions. *American Journal of community psychology*. 18, 169-177.

Bibliografía del Marco Normativo

Boletín Oficial de Canarias. *Decreto 90/2006, de 4 de julio, por el que se constituye la Comisión interdepartamental para la educación y formación permanente de personas adultas*. 139, 14295-14296.

Boletín Oficial del Estado. *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. 71, 12611-12645.

Boletín Oficial del Estado. *Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa*. 295, 97858-97921.

Boletín Oficial del Estado. *Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del derecho de Asociación*. 73, 11981-11991.

Boletín Oficial de España. *Ley 4/2003, de 28 de febrero, de Asociaciones de Canarias*. 78, 12536-12545

Anexo I

Transcripción de la entrevista con la directiva de AFAMOCAN

Nos entrevistamos con la directora de la asociación y la secretaria de la Asociación.

1.- ¿Qué características socio-económicas tiene el barrio de Añaza?

“Este apartado deben buscarlo ustedes “

2.- ¿Qué objetivos persigue AFAMOCAN?

“Aquí les dejo un folleto donde explicamos nuestros objetivos dentro de la asociación”

3.- ¿Cómo está organizada la asociación? ¿Qué áreas o departamentos tiene?

“La asociación está compuesta por diferentes departamentos, donde el normativo que se encarga de ayudarlas en conseguir una vivienda o ayudas económicas que necesita la usuaria. Por otro lado, el área laboral que se encarga de derivarla a empresas de colocación. Por último, área educativa que se encarga de ofrecer clases a los niños o niñas de las usuarias”.

4.- ¿Con qué personal cuenta actualmente AFAMOCAN? ¿Qué tipo de formación académica tiene el personal de AFAMOCAN?

“Contamos con muchos trabajadores y trabajadoras dentro de nuestra asociación;(Logopeda, Trabajadora social, Psicólogo/a, Maestro). Sin embargo, no disponemos de Pedagogos”.

5.- ¿Cuentan con personal voluntario que ayude al funcionamiento de la institución? ¿Cómo lo reclutan? ¿Qué tipo de tareas desempeñan?

- “Actualmente, existe personal voluntario que trabajan de forma activa en la asociación. Por ello, los voluntarios están divididos según su formación académica, dado a que hay usuarias que han dejado la asociación, pero siguen interviniendo en cuestiones no formativas”.
- “Afamocan lleva más de 30 años dentro del barrio de Añaza, donde han pasado muchas usuarias y entre ellas conocen por el boca a boca”.
- “Esto depende del tipo de formación educativa que tenga la voluntaria”.

6.- ¿Cuenta la asociación con instalaciones para el desarrollo de sus talleres formativos? ¿Son adecuadas para tal fin? ¿Tienen alguna necesidad al respecto?

“En esta cuestión, tenemos un área medusa con portátiles y con acceso a internet. Sin embargo, no disponemos de proyector para ofrecer mejor calidad en nuestras charlas o cursos formativos”.

7- ¿Cuenta AFAMOCAN con recursos económicos suficientes para su funcionamiento? ¿De qué fuentes proceden dichos recursos?

“Los recursos económicos que nos financia son la concejalía de igualdad del gobierno de Canarias que pagan a los trabajadores de la asociación. También el ayuntamiento de Santa cruz de Tenerife que nos ayudan en el aspecto de recursos en el área formativa, donde podemos ofrecer los talleres con cursos que vamos a realizar a las usuarias “.

9.- ¿Evalúan el desarrollo de las actividades de la asociación para conocer los resultados de sus acciones formativas? En caso afirmativo, ¿cómo llevan a cabo la evaluación?

- “Si, con encuestas de satisfacción a las usuarias para conocer qué tipo de metodología ha fallado dentro de curso o taller que hemos realizado. También, se realiza un seguimiento a la usuaria para conocer el grado de efectividad de nuestra labor”.

10.- ¿Qué tipo de usuarios/as acuden a AFAMOCAN? ¿Cuáles son sus principales necesidades y demandas? ¿Cuáles son los perfiles más frecuentes?

“No, existe un perfil en concreto de usuarias que vengan a nuestra asociación. Sin embargo, trabajamos con mujeres entre 20-46 años con menores a su cargo que tengan dificultades económicas y bajo perfil académico”.

11- ¿Cómo se da a conocer la asociación a las usuarias?

Principalmente como hemos dicho anteriormente no conocen por el boca a boca, aparte disponemos de una página web y redes sociales.

12 - ¿Qué atrae a las usuarias a la asociación?

“Llevamos bastantes años ayudando a muchas mujeres con buenos resultados, con esta premisa, las nuevas usuarias conocen nuestra labor a través de amigas o conocidas que han entrado en nuestras labores con anterioridad”.

13 - ¿Cómo difunde sus actividades para la sociedad?

“Página web de nuestra asociación y redes sociales que colocamos charlas o talleres que se van a realizar”.

14.- ¿Qué servicios ofrece actualmente AFOCAM? ¿Podrían describir brevemente en qué consiste cada uno de ellos?

- “Asesoramiento social y psicológico. Talleres formativos (Autoestima, Habilidades parentales, Habilidades sociales e interpersonales, Búsqueda Activa de empleo”).
- “Terapia psicológica (adultos, niños y niñas). Servicio de logopedia. Charlas de prevención de la violencia de género e intrafamiliar”.
- “Charlas de prevención de embarazos no deseados, métodos anticonceptivos y enfermedades de transmisión sexual”.
- “Orientación, formación y apoyo a la inserción laboral”.
- “Clases de apoyo escolar y de refuerzo también durante los períodos vacacionales. Actividades culturales y recreativas”.

15.- ¿Actualmente qué tipo de necesidades perciben que tienen para mejorar los servicios que ofrecen?

En esta cuestión, la falta de versatilidad al no tener recursos económicos suficiente para mejorar los proyectos que realiza esta asociación.

16.- ¿Qué dificultades encuentran en el desarrollo de sus acciones formativas?

“No existe ninguna dificultad específica dentro del desarrollo de acciones formativas con las usuarias”.

Anexo II
Los 10 mecanismos para crear pensamientos erróneos

Tomado de Castellón (2015)

Mecanismo	Definición	Enunciadostípicos
Hipergeneralización	Sacar conclusiones generales incorrectas de un hecho o detalle concreto.	Todo el mundo... Siempre... Nadie...
Designación global	Hacer afirmaciones simplistas que dan una visión distorsionada de uno mismo.	Soy un... Soy muy...
Filtrado negativo	Ver las cosas fijándose sólo en lo negativo.	Esto está mal... y esto... y esto... y esto...
Pensamiento polarizado	Ver las cosas como enteramente buenas o enteramente malas.	Soy totalmente... Es totalmente...
Auto-acusación	Sentirse culpable de todo, sea responsable o no de lo ocurrido.	No sé cómo, pero lo tenía que haber evitado... Siempre lo estropeo todo...
Personalización o autoatribución	Sentir que lo que sucede alrededor siempre está en relación con una misma.	Seguro que se refiere a mí... Lo ha dicho por mí...
Proyección	Creer que los demás ven las cosas como una misma.	Por qué no hacemos esto, a mi hermano le gusta... Tengo frío, ponte un jersey...
Hipercontrol	Pensar que todo está bajo nuestro control.	Puedo con todo...
Hipocontrol	Pensar que nada está bajo nuestro control.	No puedo hacer nada... Pasará lo que tenga que pasar...
Razonamiento emocional	Usar sentimientos, prejuicios, simpatías o antipatías para valorar la realidad.	No me cae bien, luego lo hace mal... Es guay, luego está bien...

Anexo III

Encuesta de satisfacción

Organización				
	1 – Muy insatisfecho	2 - Insatisfecho	3 - Satisfecho	4 - Muy Satisfecho
La organización del curso ha sido adecuada				
Las condiciones del aula eran las adecuadas				
La duración de las actividades ha sido adecuada				
El horario en el que se han puesto las actividades ha sido adecuado				

Actividad Formativa				
	1 – Muy insatisfecho	2 - Insatisfecho	3 - Satisfecho	4 - Muy Satisfecho
Los conocimientos recibidos han sido útiles				
La documentación presentada ha sido útil				
Las actividades propuestas han sido adecuadas				

Evaluación global				
	1 – Muy insatisfecho	2 - Insatisfecho	3 - Satisfecho	4 - Muy Satisfecho
Se han cumplido los objetivos propuestos				
Los conocimientos recibidos han sido adecuados para su práctica				
Mi valoración global del curso es positiva				

Anexo IV

Escala de autoestima de Rosenberg

ESCALA DE AUTOESTIMA DE ROSEMBERG

Indicación: Cuestionario para explorar la autoestima personal entendida como los sentimientos de valía personal y de respeto a sí mismo.

Codificación proceso: 1.1.1.2.1.1.4. Autoestima (CIPE- α).

Administración: La escala consta de 10 ítems, frases de las que cinco están enunciadas de forma positiva y cinco de forma negativa para controlar el efecto de la aquiescencia Autoadministrada.

Interpretación:

De los ítems 1 al 5, las respuestas A a D se puntúan de 4 a 1. De los ítems del 6 al 10, las respuestas A a D se puntúan de 1 a 4.

De 30 a 40 puntos: Autoestima elevada. Considerada como autoestima normal.

De 26 a 29 puntos: Autoestima media. No presenta problemas de autoestima graves, pero es conveniente mejorarla.

Menos de 25 puntos: Autoestima baja. Existen problemas significativos de autoestima.

Propiedades psicométricas La escala ha sido traducida y validada en castellano. La consistencia interna de la escalas se encuentra entre 0,76 y 0,87. La fiabilidad es de 0,80

ESCALA DE AUTOESTIMA DE ROSEMBERG

Este test tiene por objeto evaluar el sentimiento de satisfacción que la persona tiene de sí misma. Por favor, conteste las siguientes frases con la respuesta que considere más apropiada.

- A. Muy de acuerdo
- B. De acuerdo
- C. En desacuerdo
- D. Muy en desacuerdo

	A	B	C	D
1. Siento que soy una persona digna de aprecio, al menos en igual medida que los demás.				
2. Estoy convencido de que tengo cualidades buenas.				
3. Soy capaz de hacer las cosas tan bien como la mayoría de la gente.				
4. Tengo una actitud positiva hacia mi mismo/a.				
5. En general estoy satisfecho/a de mi mismo/a.				
6. Siento que no tengo mucho de lo que estar orgulloso/a.				
7. En general, me inclino a pensar que soy un fracasado/a.				
8. Me gustaría poder sentir más respeto por mi mismo.				
9. Hay veces que realmente pienso que soy un inútil.				
10. A veces creo que no soy buena persona.				

Anexo V

Listas de control

Lista de control sobre el dominio del procesador Word	SI	NO	NO SE SABE
La usuaria sabe cómo copiar textos			
La usuaria sabe cómo pegar textos			
La usuaria sabe buscar en textos, a través del CTRL+B			
La usuaria sabe cómo crear tablas			
La usuaria sabe crear ficheros.			
La usuaria sabe almacenar ficheros.			
La usuaria sabe recuperar ficheros.			
La usuaria sabe utilizar el botón derecho del ratón.			
La usuaria sabe utilizar diferentes fuentes			
La usuaria sabe enumerar las páginas			
La usuaria sabe cambiar la sangría			
La usuaria sabe usar el interlineado			

Lista de control sobre el dominio de los portales de empleo	SI	NO	NO SE SABE
La usuaria sabe buscar las ofertas dentro de los diferentes portales de empleo.			
La usuaria sabe utilizar los portales de empleo para enviar curriculum.			
La usuaria entiende el procedimiento que exige la empresa virtual para inscribirse dentro del portal.			
La usuaria sabe buscar los diferentes portales de empleo existentes			
La usuaria sabe aplicar en una ETT			
La usuaria conoce todo lo necesario para usar eficazmente los portales de empleo			

Lista de control sobre el dominio de la creación de un curriculum vitae europeo	SI	NO	NO SE SABE
La usuaria sabe reconocer la estructura que debe llevar un curriculum europeo			
La usuaria entiende que debe poner en el apartado de habilidades y competencias, dentro del curriculum europeo.			
La usuaria redacta de forma adecuada dentro de los diferentes aspectos.			
La usuaria sabe qué debe poner en el apartado de capacidades y aptitudes, dentro del curriculum europeo.			
La usuaria conoce para que sirve el apartado de información adicional.			
La usuaria conoce para que sirve el apartado de anexos.			

Lista de control sobre el dominio a la hora de afrontar una entrevista de trabajo	SI	NO	NO SE SABE
Las usuarias muestran una buena comunicación con el entrevistador.			
Las usuarias mantienen la mirada dentro de la simulación.			
Las usuarias utilizan un lenguaje adecuado para una entrevista.			
Las usuarias mantienen una postura corporal adecuada			
Las usuarias muestran buenas formas a la hora de ser entrevistadas.			
Las usuarias conocen todos los protocolos en las diferentes fases de la entrevista			

Anexo VI

Lista de cotejo para la evaluación del trabajo en equipo

Marque con una \checkmark los criterios que la usuaria demostró haber logrado y marque con una **X** aquellos aspectos en los que aún debe mejorar. Al finalizar la evaluación, tendremos el total criterios conseguidos y el total que se debe mejorar.

Criterios	(Nombre de la usuaria)
1. Colabora y apoya a sus compañeros.	
2. Mantiene la armonía y cohesión grupal sin causar conflictos.	
3. Proporciona ideas útiles en las discusiones.	
4. Ofrece soluciones a los problemas que surgen.	
5. Su participación se centra en el trabajo a realizar.	
6. Su participación es activa durante todo el proceso.	
7. Cumple con las tareas específicas que son establecidas en el equipo.	
8. Demuestra interés por la calidad del trabajo y el producto final.	
9. Maneja el tiempo y cumple puntualmente con cada etapa del proceso.	
10. Identifica los aspectos que puede mejorar en el trabajo colaborativo.	
Total	

Anexo VII

Plantilla de curriculum vitae europeo

Modelos-de-curriculum.com (2019). *Modelos de curriculum*. Recuperado de:

<https://www.modelos-de-curriculum.com/plantilla-curriculum-europeo-europass/>



Curriculum Vitae Europass

Adjunte una fotografía. Suprimir cuando no proceda (ver Instrucciones)

Información personal

Apellido(s) / Nombre(s)

Apellido(s) Nombre(s). Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)

Dirección (direcciones)

Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)

Teléfono(s)

Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)

Móvil: Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)

Fax(es)

Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)

Correo(s) electrónico(s)

Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)

Nacionalidad

Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)

Fecha de nacimiento

Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)

Sexo

Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)

Empleo deseado / familia profesional

Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)

Experiencia laboral

Fechas

Describa por separado cada empleo relevante que haya desempeñado, comenzando por el más reciente. Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)

Profesión o cargo desempeñado

Funciones y responsabilidades principales

Nombre y dirección de la empresa o empleador

Tipo de empresa o sector

Educación y formación

Fechas

Describa por separado cada curso realizado, comenzando por el más reciente. Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)

Cualificación obtenida

Principales materias o capacidades profesionales estudiadas

Nombre y tipo del centro de estudios

Nivel conforme a una clasificación nacional o internacional

Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)

Capacidades y competencias personales

Idioma(s) materno(s)

Indique su lengua materna (si tiene más de una lengua materna, indique cada una - ver instrucciones)

Otro(s) idioma(s)

Autoevaluación

Nivel europeo (*)

Comprensión		Habla		Escritura
Comprensión auditiva	Lectura	Interacción oral	Capacidad oral	

**CAPACIDADES Y APTITUDES
PERSONALES**

*Adquiridas a lo largo de la vida y la
carrera educativa y profesional, pero no
necesariamente avaladas por certificados
y diplomas oficiales.*

LENGUA MATERNA

[Escribir la lengua materna.]

OTROS IDIOMAS

[Escribir idioma]

• Lectura

[Indicar el nivel: excelente, bueno, básico.]

• Escritura

[Indicar el nivel: excelente, bueno, básico.]

• Expresión oral

[Indicar el nivel: excelente, bueno, básico.]

**CAPACIDADES Y APTITUDES
SOCIALES**

*Vivir y trabajar con otras personas, en
entornos multiculturales, en puestos
donde la comunicación es importante y
en situaciones donde el trabajo en
equipo resulta esencial (por ejemplo,
cultura y deportes), etc.*

[Describirlas e indicar dónde se adquirieron.]

**CAPACIDADES Y APTITUDES
ORGANIZATIVAS**

*Por ejemplo, coordinación y
administración de personas, proyectos,
presupuestos; en el trabajo, en labores
de voluntariado (por ejemplo, cultura y
deportes), en el hogar, etc.*

[Describirlas e indicar dónde se adquirieron.]

**CAPACIDADES Y APTITUDES
TÉCNICAS**

*Con ordenadores, tipos específicos de
equipos, maquinaria, etc.*

[Describirlas e indicar dónde se adquirieron.]

**CAPACIDADES Y APTITUDES
ARTÍSTICAS**

Música, escritura, diseño, etc.

[Describirlas e indicar dónde se adquirieron.]

**OTRAS CAPACIDADES Y
APTITUDES**

*Que no se hayan nombrado
anteriormente.*

[Describirlas e indicar dónde se adquirieron.]

PERMISO(S) DE CONDUCCIÓN

INFORMACIÓN ADICIONAL

**[Introducir aquí cualquier información que se considere importante, como personas de contacto,
referencias, etc.]**

ANEXOS

[Enumerar los documentos anexos.]