

Federación Española de Universidades Populares

*Modelo de transferencia de la experiencia y habilidades adquiridas en el hogar a la actividad económica fuera de él. Potenciación de las capacidades básicas.*

**DE LA GESTIÓN DE LA ECONOMÍA DOMÉSTICA A LA GESTIÓN DE PEQUEÑAS Y MICRO EMPRESAS.**

## **EL PAPEL CENTRAL DE LA MUJER EN LA TOMA DE DECISIONES. DE LA ECONOMÍA DOMÉSTICA A LA ECONOMÍA DE LA PYME.**

Las Universidades Populares han asumido en distintos foros (ver las Bases Conceptuales en el Marco de la Programación) que la promoción de la empleabilidad, particularmente la que se sostiene sobre el desarrollo de Capacidades Básicas es un objeto central de la acción de esta auténtica escuela de vida y motor del desarrollo de la cultura en los territorios en los que se desarrolla, generalmente poblaciones excéntricas dominadas por un modelo de economía localista.

Reseñamos esta cuestión en primer término por la finalidad del programa que se presenta en esta convocatoria, una acción orientada a **la incorporación a la actividad económica de mujeres preferentemente del ámbito local**. Las Universidades Populares poseen una larga tradición en la propuesta y ejecución de acciones en favor de las mujeres, particularmente en todo lo relacionado con el proceso de socialización de habilidades necesarias para la incorporación a la vida activa. Por tanto la empleabilidad y la formación para ensanchar su horizonte es un objetivo social con el que nos comprometemos al que tratamos de dar contenido.

Con la acción que con este documento ponemos en marcha perseguimos cubrir objetivos (en sentido genérico) en una doble dirección. Por un lado se trata de cubrir una carencia palmariamente detectada en el ámbito de la economía local: **favorecer el proceso de toma de decisiones** en la empresa de tipo Pyme y por tanto fortalecer el tejido productivo del ámbito rural. Y por otro, y mucho más importante para quienes nos comprometemos en esta acción, fomentar el proceso de **integración de mujeres** a través del impulso de competencias adquiridas en espacios exteriores a la actividad económica.

Se trata de algo más que el desarrollar capacidades básicas, se trata de descubrir un nuevo espacio para la aplicación de las mismas. La acción que iniciamos tiene como objetivo identificar claramente las capacidades que, sobre todo las mujeres, desarrollan en su labor como gestoras del hogar de la economía doméstica. Y en un segundo momento, ser capaces de proyectar el recorrido que va de la gestión de la economía doméstica a la gestión de pequeñas y micro empresas.

Este es el reto, sabedores que las habilidades adquiridas en el hogar son transversales y de aplicabilidad en distintos entornos de gestión, nuestro objetivo no es otro que el de facilitar ese tránsito. Hemos de provocar un proceso de toma de conciencia en grupos de mujeres; conciencia de que son gestoras de unidades económicas complejas, aunque hoy lo desconozcan y que su éxito en la economía doméstica garantiza su participación en la gestión de unidades económicas fuera del hogar, en la pyme.

Sobre este doble objetivo se asienta nuestra apuesta y creemos que ejecutamos una acción que no se separa ni un ápice de nuestro cuadro de referencia en la acción social:

- Educación en Integración social de mujeres.
- Capacidades básicas y ciudadanía activa.
- Empleabilidad.
- Promoción y motivación hacia el aprendizaje a lo largo de la vida.

Que forman parte del ideario institucional de nuestro entorno (M<sup>s</sup> de Trabajo, Educación, Igualdad, INCUAL, etc), pero también de UNESCO, la OIT o la Comisión Europea a través de instituciones como CEFEFOP entre otras.

En la trayectoria de las Universidades Populares se encuentra una gran cantidad de acciones relacionadas con el objetivo de mejorar y expandir la empleabilidad de mujeres apostando por el desarrollo de programas de educación y formación para la ampliación de las capacidades básicas y capacidades relacionadas con la facilitación de su incorporación a la vida activa. Ese acumulado de experiencias nos permite diagnosticar en parte cuáles son las carencias y cuáles los retos a los que nos enfrentamos en todo lo relacionado con mujeres y su iniciación en la vida activa. Por ello planteamos un programa que se aparta en cierto sentido de los estándares de acción, pues nos inclinamos por un modelo de fomento de las capacidades resididas ya en las mujeres y generadas en espacios sociales fuera de la actividad económica pero con una amplia proyección sobre las mismas. De ahí el nombre de nuestra acción: **De la economía doméstica a la economía de tipo pyme.**

La novedad del proyecto parece que requiere una explicación añadida que comentamos en el punto siguiente.

## **Justificación.**

El feed back generado por la acción de las Universidades Populares con su entorno nos permite realizar algunas conclusiones que afectan a la posición que juegan las propias UP en la estructura social de los territorios en los que se asienta. La analítica de la actividad económica es esencial y aunque no se realice según principios ortodoxos de investigación macroeconómica, los años de dedicación han generado en nuestra red algunas convicciones, que creemos son apuestas de futuro para el tejido productivo al que hacemos referencia (PYME), y sobre todo para el papel que la mujer de ámbito local juega en este entorno. Una conclusión fundamental, compartida por otros actores (sindicales, empresarios y expertos), reside en la identificación del lastre al desarrollo que la falta de apoyo a la gestión moderna encuentra la Pyme, particularmente la muy pequeña asentada en zonas rurales.

En esos lugares, el apoyo a la gestión es nulo. Las posibilidades de contratar servicios son escasas, y cuando existen no suelen ir más allá de la mera asesoría laboral y fiscal. Todo lo demás es infrecuente.

Con todo, el principal escollo para el desarrollo de estructuras de gestión es la falta de personas con cualidades, experiencias directivas o de capacidad de gestión. En el ámbito local, a más de los empresarios bloqueados por los deberes de la explotación del negocio, no existe apenas apoyo para reforzar la acción directiva por excelencia: **la toma de decisiones**.

La toma de decisiones es el factor de competencia más escaso y difícil de adquirir. Es con toda seguridad el logro más complejo de cualquier proyecto profesional: aprender a tomar decisiones que afectan a uno mismo y también a terceros. Esto solo se aprende con el ejercicio, con la propia experiencia, como toda persona involucrada en la toma de decisiones sabe.

En el entorno local podemos advertir que de manera constatable **las mujeres tienen experiencia en esta cuestión** (en el ámbito al que nos referimos), en la toma de decisiones. Algo que se revela fundamental para el progreso de las empresas, sea cual sea su dimensión, pues son ellas, las mujeres amas de casa, quienes realizan la gestión de la economía doméstica. En lo sustancial, la toma de decisiones, previsiones y gestión de recursos, tan parecida a la economía de empresa (pequeña), se produce en la economía doméstica en un alto grado de paralelismo. Y en el ámbito rural escasean otros espacios en los que la toma de decisiones juegue un papel relevante.

Nos movemos pues en una problemática que se define por la existencia de personas habituadas a tomar decisiones en entornos de alto riesgo (mujeres en el ejercicio de la actividad doméstica) y tejidos productivos en los que esta cualificación gerencial es totalmente necesaria y escasa (pymes).

Es una responsabilidad social intervenir en este asunto, de modo que aquello que se presenta como un problema, la escasez de cualificaciones profesionales, se convierta en un factor de competencia, al insertar personas con vínculos familiares o vecinales y experiencia en la gestión de unidades, en el desarrollo de las empresas que estructuran el tejido productivo de determinado ámbito de escala local.

## **Objetivos.**

El objetivo del programa es realizar con grupos de mujeres de las distintas **Comunidades Autónomas** en las que hay presencia de la red de Universidades Populares un recorrido de sentido formativo sobre el itinerario formal de competencias entre la cualificación de partida o de origen y la cualificación de destino. Lo que es lo mismo, trazar el camino que deben seguir colectivos de mujeres definidos según parámetros socioculturales y lo que deberían saber, aprender o dominar.

Es una acción de formación orientada a hacer emerger una cualificación profesional, que intuimos ya existe en el colectivo objetivo de la acción, **mujeres de zonas rurales con experiencia en la dirección de la economía del hogar**. De lo que se trata es de que, como en el caso del sabio pardo que hablaba en prosa sin saberlo, tomen conciencia de su conocimiento de la “prosa”. La prosa en este caso es el dominio de conceptos, términos y ciertas estrategias

propias de la gestión de empresa.

Para que tal acción, como decimos de emergencia de una aptitud ya interiorizada, tenga valía en nuestro propósito, recuperar para la gestión de empresa las habilidades adquiridas en la esfera de la economía doméstica, creemos que resulta esencial desarrollar una acción muy enraizada en la experiencia del colectivo que se supone sujeto de la acción: Mujeres con experiencia en gestión de la economía doméstica. También denominadas amas de casa.

## **Modelo de la Acción**

Nos situamos claramente en la economía del trabajo y en el del dominio y desarrollo de las capacidades que permiten a hombres y mujeres desplegar su potencial productivo en distintas áreas. Hablamos pues básicamente de empleabilidad. En el caso de nuestro objetivo para promover la empleabilidad, la economía del trabajo nos invita a reconocer estratos o niveles de cualificación polivalente, esto es el conjunto de habilidades, conocimientos y experiencias que podrían ser aplicadas en entornos de producción diversos.

Nuestra orientación pues consiste en **descubrir el área de polivalencia** que se produce en los trabajos relacionados con la gestión del hogar y la gestión de empresas de tipo pyme.

El análisis del factor trabajo, esto es de la capacidad residida en hombres y mujeres para lograr un fin productivo, se centra en tres elementos:

- **Modelo de organización:** que hace referencia al tipo de organización necesaria para aminorar el esfuerzo colectivo (a veces individual) que siempre supone la acción del trabajo.
- **Estructura de capital:** esto es el universo de útiles, herramientas, locales y otros elementos que permiten multiplicar el efecto del esfuerzo realizado.
- **Capacitación, Competencia o Cualificación** esto es el acumulado de saberes, conocimientos, habilidades y experiencias que permiten actuar de manera diestra en el logro del fin productivo de que se trate.

Esta estructura que racionaliza el consumo de recursos se repite en cualquiera de las formas de intervención del trabajo humano, sea en la industria, en los servicios e incluso en las actividades básicas (agricultura, pesca, etc.). La esfera doméstica no es ajena a este proceso de racionalidad económica. Es tan sólo un caso particular en la conjugación de los tres elementos. Y su particularidad, lejos de ser una rémora para la aplicabilidad del trabajo dentro y fuera de la economía doméstica, sostenemos desde ya que provee a las protagonistas del trabajo doméstico de extraordinarios fundamentos de polivalencia, esto es capacitación para la aplicación de las destrezas adquiridas en el interior susceptibles de ser proyectadas fuera de la actividad doméstica.

## **Objeto**

Sintetizando podemos decir que el objeto se centra en la traslación de las destrezas adquiridas en la ejecución de los fines de la economía doméstica a otras esferas de actividad, particularmente en el terreno de la PYME, potenciando capacidades ya no sólo básicas sino fundamentales para el ejercicio económica

El objeto así es una determinación sistematizada del trabajo de mujeres en cuanto que directoras de la economía doméstica -bajo criterios profesiográficos- y la definición del **área de polivalencia**.

El objetivo es favorecer una traslación del capital intelectual acumulado en el ejercicio de la actividad doméstica que podría enriquecer las muy limitadas posibilidades de gestión eficiente del entramado de la PYMES, particularmente de las microempresas radicadas en centros localistas alejadas de apoyo técnico para su desarrollo.

El objetivo no es otro que el aprovechar las dotes de gestión y dirección de las mujeres amas de casa para proyectarlo a la actividad de la empresa. Un objetivo indirecto, pero muy importante – a nuestro juicio- es la reivindicación del trabajo en el hogar más allá de su finalidad primera. El ama de casa como productor y no sólo como reproductor.

Pero para ello se requiere un proceso de ajuste. Este es el objetivo instrumental de la acción, que se concentra en la formación técnica necesaria de un grupo de personas que disponen de lo más importante: la experiencia en el desempeño de puestos de trabajo relacionados con la dirección de unidades económicas complejas como es el hogar.

## **Actividades que incluye el programa y calendario previsto.**

La acción puesta en marcha tiene dos fases claramente diferenciadas que se desarrollan en años sucesivos: 2008-2009.

La primera de las fases que se desarrollará en el año 2008 es de tipo analítico y descriptivo, cuyo objeto es sentar las bases para la acción de formación que tendrá lugar en año 2009.

Consiste básicamente en la **determinación de la cualificación profesional** asociada al trabajo doméstico que podría proyectarse al espacio profesional de la gestión de pequeñas empresas. Utilizando la terminología de reconocimiento del trabajo, de lo que se trata es de realizar un foto del trabajo doméstico o **Profesiografía**, en el que quede constancia de los objetivos del trabajo doméstico, de los conocimientos y de las habilidades necesarias para su ejecución, así como de las experiencias profesionales desarrolladas en este entorno que tienen sentido cualificante o competencial para desarrollar estrategias de producción en otros contextos.

La Profesiografía, a más de definir y remarcar el perfil propio de la ejecutante o trabajadora del ámbito doméstico, debe fijar la equivalencia competencial en el entorno de la empresa. El itinerario a recorrer para transitar de una a otra experiencia profesional, es la base del currículo de formación que se pondrá en marcha en el año 2009.



Pero centremos nuestra atención en la acción a desplegar en este año 2008:

### **Elaboración de la Profesiografía del trabajo relacionado con la gestión de economía doméstica.**

Para lo cual es necesario cubrir una serie de fases que describimos a continuación.

#### **Coordinación para la puesta en marcha del programa.**

Esta acción tienen por objetivo comunicar y coordinar el desarrollo de las acciones de formación que componen el programa entre el colectivo de Universidades Populares de las distintas CCAA. La difusión de documentación y la reflexión conjunta del grupo de UP participantes cristaliza en un encuentro programado por la FEUP en el que además de las directrices para la ejecución de los talleres de formación se fijará la agenda para la el desarrollo de las acciones que componen el programa.

Con este documento y la línea de contacto abierta con la unidad coordinadora del proyecto cumplimos esta fase.

### **Taller seminario para el desarrollo de herramientas para de identificación de competencias adquiridas en la gestión de la economía doméstica con sentido en la gestión de la economía de empresas de tipo Pyme (Profesiografía).**

La acción se desarrolla con el encuentro de los monitores de las UP y de los técnicos del programa para debatir los objetivos del proyecto y sintonizarlos con la realidad que viven las UP.

La segunda parte de este taller tiene por objeto analizar herramientas tipo de reconocimiento de competencia profesional y diseñar una herramienta específica para el análisis del trabajo en la gestión de la economía doméstica.

Esta herramienta no existe, de modo que el producto de este taller será la creación de una herramienta fundamental para el reconocimiento de las capacidades básicas desarrolladas en la gestión del hogar. Queremos insistir en esta cuestión porque supone un extraordinario reto y una aportación muy valiosa para la economía del trabajo y para la perspectiva en la búsqueda de nuevos espacios de empleabilidad y la reivindicación de la experiencia como motor de profesionalidad.

#### **Desarrollo del trabajo de campo.**

Como quiera que de lo que se trata es de realizar un estudio profesiográfico que permita la elaboración de una estrategia de formación que facilite el tránsito de la gestión del trabajo doméstico a la gestión de empresas pyme, hemos de comenzar por el estudio riguroso del fenómeno del trabajo en la gestión del hogar.

Dado que en el taller habremos desarrollado una (quizá más de una, pero ello será una decisión de l@s participantes en el taller) herramienta de reconocimiento del trabajo en el ámbito doméstico, esta segunda fase pasa ineludiblemente por el desarrollo del trabajo de campo apoyado en estas herramientas. Algo propio de toda acción de investigación en ciencia social.

Se desarrollará siguiendo los principios metodológicos ortodoxos de la ciencia social: esto es observación, rigor en la interpretación y toma de datos guiada por las herramientas construidas para este fin.

La técnica que utilizaremos será el **Análisis de Puesto de Trabajo**, lo que significa que habremos de estudiar una serie de hasta diez casos o diez puestos de trabajo. La cifra de diez puede variarse si así se considera en el taller, pues éste, el taller, será la unidad de diseño de toda la investigación.

El tiempo estimado para la toma de datos es de una hora. Eso significa que cada participante habrá de dedicar un total de diez horas de trabajo de campo para la toma de datos y un tanto más para la redacción de un informe que será la base de la Profesiografía del trabajo de gestión en el ámbito doméstico.

El trabajo de campo estará apoyado en todo momento desde la unidad de coordinación del proyecto.

### **Volcado de la información.**

Redacción propiamente dicha de la Profesiografía.

Con los datos de registro obtenidos de manera uniforme en la fase de campo, se construirá un informe profesiográfico que dará paso a un manual de guía y orientación para el desarrollo de formación para el tránsito de la economía doméstica a la economía de tipo pyme.

### **Metodología.**

Queda claro que nos vamos a mover en el terreno de la ciencia social y particularmente de la ciencia social aplicada al fenómeno del trabajo.

Vamos a desarrollar una investigación sobre el potencial productivo del trabajo generado en el hogar, y vamos a hacerlo siguiendo los criterios metodológicos ortodoxos de la ciencia social. Pero dada la novedad del trabajo que llevamos entre manos, hemos de constituir una unidad de diseño de la investigación que estará formada por los participantes y que se desarrollará en las jornadas de taller. La novedad de la propuesta de investigación exige la implicación de todos los participantes en todas sus fases, desde el diseño a la ejecución de las acciones que se estimen como más oportunas.

De modo que el taller no es una acción de transferencia de conocimientos, en la que los técnicos “enseñen” o definan el camino a seguir, sino que el grupo formado por técnicos y responsables de las UP, constituirán una unidad de diseño de la investigación. **El taller será un laboratorio** para el desarrollo de la investigación propuesta.

La metodología a seguir en este seminario-unidad de diseño será la propia de cualquier equipo de Investigación y Desarrollo de propuestas. La interacción entre todos sus miembros será la base del ejercicio del mismo.

Pero resulta obvio que este equipo de I+D, como cualquier otro va a concitar a personas con distinto grado de experiencias y de conocimientos. Conviene que vayamos fijando posiciones.

Por el lado de los técnicos del proyecto que no pertenecemos a la red de UP, que hemos adquirido nuestra solvencia en el campo de la ciencia social a lo largo de diferentes experiencias de investigación, nos compete en este primer momento poner a disposición del resto de los participantes algunos elementos de reflexión y de consulta sobre la ortodoxia en la metodología de investigación en ciencia social.

Lo reseñamos a continuación de modo que pueda ser tenido como breve apartado metodológico orientador para la acción de investigación que vamos a desplegar. En otro lugar de este dossier pueden encontrarse asimismo ejemplos de herramientas estándar para la aplicación de metodología de reconocimiento del fenómeno del trabajo (Análisis de Puesto de trabajo y Análisis de carga de trabajo) y técnicas para la obtención de datos (Observación participante, entrevista personal, etc)

### **Estructura de las fuentes de información en ciencia social.**

En Ciencia Social existen dos formas de acceder a la realidad que se trata de investigar.

Estas formas son: Fuentes de Información Secundaria y Fuentes de Información Primaria.

#### **Fuentes de Información Secundaria**

Se denomina fuente de información secundaria porque el analista recibe una información **indirecta** de la realidad que trata de estudiar. Los datos han sido elaborados por terceros (instituciones o particulares) con un criterio metódico públicamente conocido y de utilidad y relevancia variables según los distintos planos de interpretación.

Dependiendo del tipo de información que ofrecen podemos hablar de:

- **Fuentes de Información Básica**, donde se recogen datos adscriptivos de la realidad que interese; en nuestro caso Padrón, CNO-CIUO, CNAE, EPA, Movimiento Laboral Registrado, etc.
- **Fuentes de Información Elaborada**, donde los datos expuestos han



sufrido un tratamiento específico en orden a concretar, sistematizar, relativizar, ponderar o alertar sobre determinadas realidades. Existen dos modelos:

- Bases de datos.
- Estudios y proyectos.

Afortunadamente cada día disponemos de mayor y mejor información secundaria, lo cual facilita enormemente la tarea del analista. La metódica de análisis y exposición avanzan a un ritmo muy acelerado. La actividad futura del Instituto Nacional de la Cualificación Profesional es una acción político-institucional que debe llenarnos de optimismo a todos.

El número de publicaciones va en aumento y la solvencia de las más importantes se afianza cada día. La asignatura pendiente, la **desagregación de la información**, trata de corregirse, pero no es una tarea fácil si contamos con la enorme variedad cultural, la gran extensión del territorio nacional y la diáspora poblacional y económica de nuestro país.

Por ello y porque ninguna realidad social es completamente aprehensible desde el dominio de instrumentos de análisis de orden secundario, la Ciencia Social y la Economía en sentido muy amplio, han desarrollado una serie de instrumentos de análisis cuyo objetivo no es el comportamiento "macro" propio de la estadística y otras informaciones elaboradas, sino el comportamiento "micro".

### **Fuentes de información Primaria**

Las fuentes de información Primaria son aquellas que utilizamos para conocer realidades ocultas o inexplicadas desde la información elaborada o secundaria. En sociedades complejas como la nuestra, ninguna realidad social es unicausal, más bien son el resultado de una acción multipolar. Por ello es aconsejable, diríamos necesario, adaptar el instrumento que nos permite recabar información a las características de nuestro objeto de estudio; en este sentido se generan "ad hoc".

Las fuentes informantes recorren un espectro tan amplio como la propia realidad que estudiamos. Necesitamos pues unas herramientas dotadas de una flexibilidad y versatilidad comparable a la diversísima pluralidad en la que se expresa la realidad.

Las principales técnicas que podemos utilizar son:

- Encuestas
- Grupos de discusión.

- Entrevistas abiertas.
- Observación participante.

Estas técnicas son las más adecuadas y contrastadas por la experiencia en la realidad que nos ocupa **El Mercado de Trabajo**. Y dentro de él un trabajo muy especial: La gestión de la Economía del hogar

En el taller laboratorio podemos tratar tanto las fuentes secundarias como primarias. Lógicamente vamos a dedicar un mayor esfuerzo a las segundas, las fuentes de información primaria, pues no sólo son más desconocidas, sino que en el ámbito de la investigación que nos proponemos, no existen apenas referentes en los que basar nuestras reflexiones y elaborar las conclusiones. Habremos de generarlas “ad hoc” y serán el resultado del compromiso que como asesores en el análisis del fenómeno del trabajo asumimos frente a otros agentes del sector implicados en temas relacionados con la formación a lo largo de la vida.

Por lo demás, las fuentes de información secundaria son de dominio público y poseen sus propios vehículos de divulgación y contrastación.

## **Desarrollo del taller**

Queda expuesto que el taller tiene como fin el diseño de una metodología de trabajo para recabar la información relevante que afecta a nuestro propósito. En el taller vamos a desarrollar herramientas para la observación y el análisis del trabajo doméstico y a generar pautas para la observación y la toma de datos.

Pero el taller habrá de ser organizada según criterios que permitan alcanzar ese objetivo. El recurso más importante en el taller, como en cualquier equipo de Investigación y Desarrollo es su capital humano, su acumulado intelectual, las capacidades y experiencias resididas en las personas que conforman el equipo y las posibilidades de ponerlo al servicio colectivo.

De lo que se trata es de provocar un espacio de intercambio y realización de propuestas que permitan la maximización o la optimización de los recursos, capacidades y experiencias reunidas en este grupo de personas.

Para ello, y solo con la intención de facilitar el intercambio de experiencias, proponemos una cierta dinámica del taller que de este modo puede interpretarse como metodología de ejecución del propio taller.

Contemplará tres fases diferenciadas:

- **Primera parte dirigida al análisis y debate de los objetivos y formato de trabajo.**

Esta primera fase del desarrollo del taller tiene por objeto la puesta en común por parte del colectivo reunido de los objetivos y las estrategias a poner en marcha para el logro de los mismos.

El debate, la reflexión y el consenso sobre los objetivos, su alcance y los medios más adecuados para su puesta en marcha dominarán esta primera fase del taller.

- **Segunda parte dirigida a la utilización de conceptos y terminología propia del reconocimiento de perfiles profesionales.**

En la segunda parte del taller se expondrán algunas reflexiones teórico-prácticas sobre los fundamentos de la analítica del fenómeno del trabajo. De manera muy sucinta se analizarán los conceptos elementales de la observación del trabajo esto es:

- Procesos
- Tareas.
- Herramientas.
- Procedimientos.
- Competencias.
- Conocimientos transvasables o polivalentes.

- **Tercera parte dirigido a la elaboración de la herramienta de reconocimiento de la competencia profesional del trabajo doméstico.**

Esta tercera fase, sin duda la más relevante del taller, a la que por tanto se le dedicará más tiempo, tiene por finalidad el desarrollar nuestras propias herramientas para desarrollar nuestro trabajo investigador, que no es otro que analizar el trabajo que realizan las mujeres en la gestión cotidiana de la económica del hogar.

En esta fase partiremos de la revisión crítica de herramientas existentes del tipo cuestionario de Análisis de Puesto de trabajo y de Análisis de Competencias, que son herramientas homologadas para el estudio del fenómeno del trabajo, pero realizaremos las oportunas transformaciones para modelar herramientas estándar a las particularidades de nuestra investigación.

Este dossier se acompaña de algunas de esas herramientas para que los participantes en el taller puedan tomar contacto con este tipo de instrumental. En el taller se analizarán críticamente éstas y otras herramientas.

El objeto final del taller se cumple en esta fase, pues el resultado ha de ser el de disponer de una o varias herramientas a aplicar en el trabajo de campo para el análisis del trabajo doméstico y la posterior descripción de la Profesiografía del trabajo en la gestión de la economía del hogar.

## **Agenda.**

Lo que sigue fija la agenda para las acciones del proyecto que va a realizarse a lo largo del primer año de desarrollo que tiene lugar en el año 2008.

### **Recepción de información.**

Tras la recepción de la invitación para participar en este proyecto, las personas que formalicen su inscripción reciben el dossier que ahora está en sus manos. Es la primera anotación de agenda.

### **Convocatoria para la realización de las acciones.**

Los participantes reciben la información necesaria para la ejecución del taller. Lo cual significa el ajuste de agendas para desplazamientos, residencia y demás que será coordinado por la Federación de Universidades Populares.

### **Ejecución de taller.**

A realizar en Madrid en fechas por determinar y de acuerdo a las posibilidades de desplazamiento de los participantes, que fija FEUP.

### **Trabajo de campo.**

A desarrollar posteriormente a la ejecución del taller pero siempre antes del mes de Noviembre del 2008, pues es la fecha de entrega de la información recogida en el trabajo de campo.

### **Envío de la información recogida.**

El trabajo de campo permite la recogida de la información siguiendo los patrones procedimentales que se hayan fijado en el taller (metodología de la investigación).

Tratada de manera homogénea, será enviada a la coordinación del proyecto para la redacción del informe profesiográfico.

### **Lectura Crítica del Informe.**

Última acción de este primer año 2008, los participantes recibirán el informe en forma de Profesiografía del trabajo de gestión en la economía doméstica. Las anotaciones, comentarios, correcciones o cualquier otra sugerencia serán incorporadas para completar el trabajo que se desarrollará en el siguiente año 2009, cuyo objetivo será la realización de material de formación para desarrollar el tránsito de la economía doméstica ala economía de pequeñas y medianas empresas.

## **ANEXO:**

### **HERRAMIENTAS TIPO PARA EL ANÁLISIS DE PUESTO DE TRABAJO.**

#### **Nota Introductoria.**

Como se ha señalado en el dossier documental al que se anexa esta propuesta, el objetivo del taller será la elaboración de herramientas para el análisis del trabajo doméstico y para hacerlo desde una óptica de obtención de información primaria. Esto es mediante la acción directa sobre el objeto de investigación: El trabajo doméstico.

La propuesta que lanzamos es la de aplicar un cuestionario de Análisis de Puesto de Trabajo (APT) y de valoración competencial en el ámbito de la gerencia de unidades complejas. Aportamos un prototipo de dicha herramienta con la idea de que los participantes vayan analizando este modelo, ya que el objetivo del taller es desarrollar una herramienta homologable a la que ahora mostramos, pero diseñada “ad hoc” para el fin de nuestra investigación.

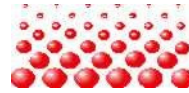
Es pues un ejemplo o **guía para una primera toma de contacto.**

Pero como no se descarta el desarrollar otros tipos de herramienta, exponemos en este anexo el cuadro de reconocimiento general de otras herramientas habituales en ciencia social para la obtención de información primaria:

- Grupos de debate.
- Entrevista directa
- Y la aplicación del cuestionario APT

Cuando en estas propuestas genéricas se hace referencia a sector, empresa, mercados, etc, debe traducirse a un esquema terminológico propio de la economía doméstica, por tanto habrá de traducirse a grupo familiar, relaciones sociales, ámbitos, etc.

Mantenemos la terminología original de la economía del trabajo para que sea el propio taller quien realice la necesaria transformación conceptual y de este modo no se pierda el sentido de conectividad entre ambas esfera de actividad.



## **A/ GRUPOS DE DISCUSIÓN**

### **EN QUÉ CONSISTE:**

Es una reunión en la que un grupo de personas hablan entre sí acerca de un tema, asistidos por un coordinador, que interviene de forma no directiva.

### **FINALIDAD:**

Comprensión de la actitud de un grupo respecto a un tema o aspecto de la realidad.

### **CONDICIONES:**

- De 6 a 10 personas
- Sentados en elipse o circunferencia
- Cierta homogeneidad entre los asistentes

### **DESARROLLO:**

1. Encuadre de la reunión (a realizar por el coordinador).
  - Tema a tratar.
  - Finalidad de la reunión, qué interés tiene para los participantes.
  - Forma de tratar el tema (discusión libre y participativa), duración aproximada hora y media.
2. Intervenciones del coordinador:
  - Estimula la participación de los asistentes (invitación).
  - No introduce opiniones, anima a que los participantes desarrollen aquellas opiniones expresadas que puedan ser de mayor interés.
  - Sintetiza, reformula, pide más explicaciones.
3. Los participantes van opinando, procurando no hablar todos a la vez. La información se registra en grabadora. Al final se realiza una pequeña síntesis y se recuerda el motivo de la reunión.



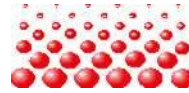
## **OBJETIVOS DE LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN**

### **OBJETIVO GENERAL:**

Conocer las necesidades de cualificación y proyectar las grandes líneas de la planificación de la formación.

### **OBJETIVOS ESPECIFICOS:**

1. Descripción del sector.
2. Reconocer si existen dificultades en la obtención de bienes y servicios para la producción.
3. Conocimiento de las perspectivas y cambios del sector. Causas.
4. Conocer los efectos de los cambios en el factor trabajo, la ocupación y la cualificación.
  - Ocupaciones en retroceso.
  - Ocupaciones emergentes que responden a los cambios.
  - Ocupaciones que se mantienen
5. Identificar áreas de la empresa (funciones) que tendrán un mayor desarrollo en el futuro.
  - Reconocer qué áreas dentro de la empresa se verán afectadas y estimar las necesidades de cualificación.
6. Identificar necesidades de formación del sector y establecer prioridades.
7. Reconocer y valorar la oferta formativa existente: reglada y ocupacional.
8. Valorar la formación continua en la Empresa.



## **B/ ENTREVISTA ABIERTA O EN PROFUNDIDAD**

### **1. EN QUÉ CONSISTE:**

Es una interacción personal entre el "sujeto investigado" y el "sujeto investigador" en la que se pretende profundizar en las motivaciones personalizadas de un caso individual frente a cualquier problema social.

### **2. FINALIDAD:**

Comprender la actitud y opinión personalizada de un sujeto frente a una problemática.

### **3. CONDICIONES:**

- Clima de cordialidad.
- Tiempo y espacio definido.
- El entrevistador dirige la comunicación a través de sus intervenciones, pero no da sus opiniones.
- El entrevistado responde ante las intervenciones del entrevistador.

### **4. DESARROLLO:**

Encuadre de la entrevista:

- Finalidad de la entrevista.
- Presentación del tema.
- Tiempo de duración.

Intervenciones del coordinador:

- No introduce opiniones.
- Sintetiza, reformula, pide explicaciones.
- Estimula la participación del entrevistado.

### **OBJETIVO GENERAL:**

Conocer las necesidades de formación y cualificación profesional desde una óptica elevada sobre lo cotidiano. Buscamos la opinión de las personas cuyas responsabilidades les obliga a poseer una visión más general y más proyectada sobre el devenir y la actividad de futuro.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

1. Conocer y entender la actividad productiva.
2. Conocer las relaciones que mantiene en su entorno.
3. Conocer la dinámica de las ocupaciones-cualificaciones.
4. Identificar las necesidades de formación, así como las vías más adecuadas para llevarlas a cabo.

De acuerdo a la persona a entrevistar privilegiar los objetivos a profundizar en cada entrevista.

### **ACREDITACIÓN**

Presentación de una carta acreditativa de la identidad del investigador y del programa de investigación en que se encuentra ocupado.

### **PRESENTACIÓN:**

Saludo cortés; breve exposición del motivo de la entrevista.

### **TIEMPO:**

Explicitar: 30 minutos aproximadamente.

## **C/ LA OBSERVACIÓN PARTICIPANTE**

La observación participante es una técnica que proviene de la etnometodología desarrollada particularmente por los estudiosos del comportamiento cultural y la antropología.

El objetivo que se persigue es conocer detalles de una realidad que por ajena nos resulta escurridiza. Cuanto más alejada nos sea la realidad objeto de estudio, más difícil y contaminante resulta la participación, imponiéndose la observación. Este es el caso de los antropólogos.

Pero el mercado de trabajo, y dentro de él la conducta productiva y las fórmulas de socialización de dicha conducta no nos son tan ajenas. Todos tenemos un sentido orientado en estas cuestiones, por ello la metodología que proponemos supone básicamente un esfuerzo por sistematizar las posibilidades de participación sin renunciar por ello a utilizar del mejor modo posible nuestras dotes de observación.

Ofrecemos al usuario dos tipos de herramienta para facilitar la observación participante:

1. Pauta de registro de la observación participante de un puesto de trabajo.
2. Análisis del puesto de trabajo (APT).

### **EN QUÉ CONSISTE:**

Es un registro sistemático de las tareas y conducta orientada al logro de objetivos productivos de un trabajador en el desempeño de su puesto.

### **FINALIDAD:**

Analizar los requisitos de desempeño de un puesto de trabajo "in situ"

### **CONDICIONES:**

- Poseer claridad del objetivo a observar.
- Estar presente en el lugar de trabajo.
- No intervenir en el desarrollo de la tarea realizando juicios de valor.
- Registrar los datos de acuerdo a la pauta de observación. Aquellos datos que no se extraen de la observación pueden preguntarse posteriormente.
- Requiere concentración, atención e interés del observador por entender el puesto de trabajo y el desempeño por parte del trabajador.



## **PAUTA DE REGISTRO DE LA OBSERVACIÓN PARTICIPANTE DE UN PUESTO DE TRABAJO**

### **1. PUESTO DE TRABAJO:**

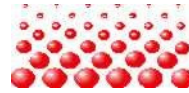
- Fecha:
- Analista:

### **2. IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO.**

- 2.1. Ocupación:
- 2.2. Denominación y código en la Clasificación Nacional de Ocupaciones:
- 2.3. Emplazamiento del puesto de trabajo dentro de la unidad de producción (Incluir mención y, en su caso, representación de las unidades colaterales):
- 2.4. Posición jerárquico/funcional del puesto de trabajo:

### **3. DEFINICIÓN GENERAL DEL PUESTO**

- 3.1. Objetivos del puesto:
- 3.2. El trabajo en este puesto es:
  - Aislado.
  - En grupo o en equipo:
  - Simple coordinación.
  - Encadenado.
  - En cadena.
  - Otros:.....



3.3. Relaciones de coordinación con otros puestos:

3.4. Nivel de autonomía, iniciativa y responsabilidad:

- En la solución de problemas.
- En la toma de decisiones.

#### **4. MEDIOS DE TRABAJO UTILIZADOS.**

4.1. De producción:

- Maquinaria:
- Herramientas:
- Materiales:

4.2. No materiales:

- Sistemas lógicos estándar (software)
- Sistemas lógicos personalizados.
- Redes.
- Otros

4.3. Particularidades de interés relativas a los medios de producción y a su utilización:

#### **5. EVOLUCIÓN EMPRESARIAL Y DINÁMICA DEL PUESTO DE TRABAJO.** *El registro de la información que perseguimos en este bloque requiere inquirir al propio trabajador. Esto puede hacerse simultaneando la observación o una vez ha finalizado el periodo de la misma. Una vez más la situación en la que se produce la observación y sobre todo el buen juicio y la intuición del analista son la mejor guía de aplicación.*



- 5.1. ¿Hay algún puesto de trabajo similar al que tu realizas y que se haga de forma distinta?
- 5.2. ¿Crees o piensas que este puesto de trabajo variará a corto plazo? ¿En qué se vería afectado?  
(Si la respuesta es afirmativa, indagar acerca del tipo de cualificación que necesitaría recibir el trabajador).

**6. CUALIFICACION INHERENTE AL PUESTO Y, EN SU CASO,**

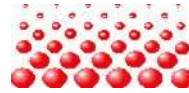
**FORMACIÓN REQUERIDA.** *El registro de la información que perseguimos en este bloque requiere inquirir al propio trabajador. Esto puede hacerse simultaneando la observación o una vez ha finalizado el periodo de la misma. Una vez más la situación en la que se produce la observación y sobre todo el buen juicio y la intuición del analista son la mejor guía de aplicación.*

- 6.1. Categoría o nivel de cualificación general inherente al puesto.
- 6.2. En concreto, ¿qué cualificación específica se requiere para el puesto?
- Cualificación básica:
  - Cualificación profesional:
  - Cualificación ocupacional:

6.3. Identificar los requisitos del puesto actual que facilitan la promoción:

7. ¿Se requiere alguna formación determinada, o más bien una gama, o un tipo de formación muy determinada. Distingamos tres niveles:

7.1. Formación básica (si es posible, mencionar estudios reglados):



7.2. Formación profesional en sentido propio:

7.3. Formación ocupacional, en sentido propio:

## 8. ANÁLISIS DEL PUESTO DE TRABAJO (APT).

*El análisis de puesto de trabajo es en sí misma una herramienta muy utilizada en la definición de profesiografías sobre las que diseñar procesos de selección y promoción en el campo de los Recursos Humanos.*

*Hemos de advertir al usuario de esta herramienta que lo que debe evaluar con este instrumento no es el trabajador que desempeña el puesto de trabajo, sino el mismo puesto.*

### 8.1. **APTITUDES INTELLECTUALES Y PSICOLÓGICAS REQUERIDAS POR EL PUESTO.**

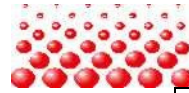
Puntuar de 0 a 3 según esta escala la necesidad de cada aptitud requerida.

0 - Inapreciable  
1 - Escasa

2 - Media  
3 - Elevada

1. Inteligencia general requerida por el puesto (facilidad para aprender, razonar, hacer juicios y extraer/conclusiones).....
2. Aptitud para resolver problemas .....
3. Capacidad de cálculo .....
4. Facilidad de comunicación .....
5. Aptitud espacial .....

	0	1	2	3
1. Inteligencia general requerida por el puesto (facilidad para aprender, razonar, hacer juicios y extraer/conclusiones).....				
2. Aptitud para resolver problemas .....				
3. Capacidad de cálculo .....				
4. Facilidad de comunicación .....				
5. Aptitud espacial .....				



- 6. Creatividad, facilidad para la intervención y originalidad .....
- 7. Capacidad de concentración .....
- 8. Coordinación motora .....
- 9. Destreza manual .....
- 10. Capacidad para diferenciar colores, y para identificarlos y combinarlos .....
- 11. Memoria de datos, ideas o frases .....
- 12. Memorial espacial .....
- 13. Capacidad de reacción .....



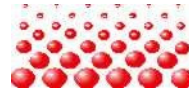

## 8.2. REQUERIMIENTOS DE PERSONALIDAD Y SOCIALES

Puntuar de 0 a 3 según esta escala la necesidad de cada aptitud requerida.

0 - Inapreciable  
1 - Escasa

2 - Media  
3 - Elevada

	0	1	2	3
1. Facilidad para establecer relaciones personales .....				
2. Capacidad para tomar decisiones rápidas .....				
3. Constancia y método .....				
4. Autocontrol .....				
5. Capacidad de mando .....				
6. Grado de responsabilidad .....				
7. Capacidad de organización .....				
7.1. Del propio trabajo .....				
7.2. Del trabajo ajeno .....				
7.3. Administrativa o sobre medios .....				
8. Capacidad de adaptación .....				



### 8.3 CONDICIONES DE TRABAJO Y ESFUERZOS (SÍNTESIS)

1. Postura en el trabajo:

<input type="checkbox"/>	De pie
<input type="checkbox"/>	Sentado habitualmente
<input type="checkbox"/>	Sentado al menos un cuarto del tiempo

2. Situación de trabajo:

<input type="checkbox"/>	Difícil
<input type="checkbox"/>	Penosa
<input type="checkbox"/>	Interior
<input type="checkbox"/>	Exterior
<input type="checkbox"/>	Mixto

3. Particularidades más notables en cuanto a condiciones de trabajo:

.....

.....

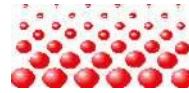
.....

4. Principales requisitos físicos, incluyendo los sensoriales:

.....

.....

.....



5. Jornada

Turnos .....

Descansos .....

Horas extras .....

Puntuar de 0 a 3 según esta escala la necesidad de cada aptitud requerida.

0 - Inapreciable  
1 - Escasa

2 - Media  
3 - Elevada

6. Carga física .....

7. Carga mental .....

8. Carga nerviosa .....

9. Penosidad .....

10. Toxicidad .....

11. Agresión ambiental .....

12. Riesgos .....

13. Accidentes más frecuentes, gravedad y frecuencia

.....  
.....

	0	1	2	3
6. Carga física .....				
7. Carga mental .....				
8. Carga nerviosa .....				
9. Penosidad .....				
10. Toxicidad .....				
11. Agresión ambiental .....				
12. Riesgos .....				



---

#### 8.4 ITINERARIO DE PROMOCIÓN

1. Procedencias más frecuentes.

.....  
.....

2. Requisitos de acceso

### **NOTA:**

Es una advertencia que pueda resultar superflua, pero no queremos dejar de indicar una vez más que las herramientas propuestas, particularmente la pauta de observación y el APT, son tan sólo indicativos para el desarrollo de nuestra propia herramienta. Tienen un carácter ejemplificador. Por ello aparecen innumerables ítems que no tienen sentido en el puesto de trabajo relacionado con la gestión de la economía doméstica.

Apostamos por su mantenimiento con una doble finalidad:

- Que este cuestionario pueda servir en sucesivas depuraciones para todos los participantes en esta acción.
- Y sobre todo que en el trabajo de rediseño que habremos de realizar en el taller, siempre sea más cómodo eliminar que añadir.