



---

**Universidad de Valladolid**

Facultad de Educación y Trabajo Social

TÍTULO DE GRADO EN EDUCACION SOCIAL

Curso 2016 – 2017

TRABAJO FIN DE GRADO

**EL BALANCE DE COMPETENCIAS COMO ESTRATEGIA DE  
EMPODERAMIENTO CON MUJERES GITANAS EN  
VALLADOLID**

Autora: Alicia Sanabria Mateos

Tutor académico: Dr. Luis Carro Sancristóbal

Valladolid, 2017

## Resumen

Este trabajo consiste en una intervención llevada a cabo con seis mujeres gitanas pertenecientes al grupo de formación básica de un centro integral de empleo en la provincia de Valladolid, como una estrategia de empoderamiento. El Balance de Competencias es un procedimiento de auto-análisis de las competencias y de las aptitudes profesionales para la construcción de un proyecto de desarrollo personal y/o profesional en el ámbito laboral o un proyecto de formación, en su caso. Este proceso se desarrolla en tres fases: de acogida, de profundización, y de síntesis y elaboración del proyecto personal. Con este trabajo lo que se ha conseguido es que cada una de las participantes tuvieran la oportunidad de conocerse más, saber de lo que son capaces, e identificar cuáles son sus competencias y cualidades.

Palabras clave: Balance de Competencias, mujer gitana, empoderamiento, Valladolid.

## Abstract

Title: The bilan de compétences (skills audit) as strategy of empowerment with gypsy women in Valladolid

This project consists of in an intervention carried out with six gypsy women belonging to a basic training group coming from an integral centre of employment, in the province of Valladolid, as an empowerment strategy. The *Bilan de Compétences* is a procedure of self-analysis of personal competences together with professional skills for the construction of a project on professional training and personal development in the work setting, as the case may be. This process is developed in three phases: reception phase, deepening phase, synthesis and production of the personal project. Therefore, what has been achieved is that all the members had the opportunity to get to know herself what they are capable of, and identifying their abilities and qualities.

Keywords: Bilan de Compétences, gypsy woman, empowerment, Valladolid.

## AGRADECIMIENTOS

A las personas me han apoyado para la realización de este trabajo con sus motivadoras palabras, tanto en mi familia como mis amigos.

A las profesionales del Centro Integral de Empleo (CIE) de Valladolid por su ayuda y predisposición en todo momento, pues sin ellas no lo habría conseguido. En especial a Rita Sánchez, sin su colaboración no habría sido posible la realización de este trabajo. Así mismo, quiero agradecer al grupo de mujeres gitanas que se han comprometido y han respondido en todo momento.

Por supuesto dar las gracias a mi tutor académico, el Dr. Luis Carro Sancristóbal, por su atención y predisposición para que este proyecto se hiciera y concluyera de forma excelente, y a su equipo Observatorio de Validación de Competencias (Observal) de la Universidad de Valladolid.

## Contenido

Introducción.....	5
1. Justificación.....	6
1.1. Objetivos.....	7
1.2. Estructura del trabajo.....	8
2. Fundamentación teórica.....	10
2.1. Aprendizaje a lo largo de la vida.....	10
2.2. Empoderamiento.....	11
2.3. La mujer gitana.....	13
2.4. Balance de Competencias.....	14
3. Desarrollo de la experiencia.....	18
3.1. Contexto.....	18
3.2. Metodología.....	19
3.2.1. Procedimiento.....	19
3.2.2. Descripción de los casos.....	20
3.2.3. Fases del método.....	23
3.2.4. Instrumentos.....	25
3.2.5. Entrevistas de grupo.....	27
3.2.1. Otras técnicas de recogida de datos.....	28
4. Evaluación de los resultados.....	30
5. Conclusiones.....	32
6. Autoevaluación de las competencias con el trabajo de fin de grado.....	33
7. Referencias bibliográficas.....	36
8. Anexos.....	38
8.1. Instrumentos del BdC: mapa de mí mismo.....	38
8.2. Instrumentos del BdC: “adjetivos que me identifican”.....	39

## Introducción

El motivo por el cual decidí emplear el método del Balance de Competencias (en adelante, BdC) con el colectivo de mujer gitana fue en el momento en que hablando con Luis Carro, Director de Observal, me planteó continuar con un proyecto llevado a cabo en 2014 por Nurieh Cabrera, estudiante de Educación Social, quien por primera vez puso en práctica una serie de herramientas semejantes a las actuales de este método, con mujeres de un grupo de gitanas del Centro Integral de Empleo (CIE) de Cáritas Diocesana de Valladolid y con otros participantes de otros grupos.

El tiempo que estuve realizando mi practicum de profundización en el CIE con el grupo de certificado de formación básica pude tener un acercamiento con las mujeres gitanas, por lo que, aparte de llevar a cabo sesiones vinculadas a las prácticas, me pareció buena idea sugerirles adentrarnos en el proyecto del BdC, a lo que la gran mayoría aceptó, y en ese momento se lo propuse a la coordinadora y al resto de profesionales. Ellos inmediatamente me dieron su aprobado ante la propuesta, debido a que Luis acudió al centro a explicarles de qué se trataba y cuál era la finalidad.

Con este trabajo lo que se pretendía conseguir era que cada una de las participantes tuvieran la oportunidad de conocerse más, saber de lo que son capaces, cuáles son sus competencias y cualidades, en resumen, iniciar un proceso de empoderamiento. El colectivo de mujeres con las que se ha desarrollado esta iniciativa presenta un condicionante cultural proveniente de la etnia gitana, donde la mayoría apenas han podido formarse, puesto que se han desvinculado del sistema educativo prematuramente para formar una familia y ejercer de cuidadoras de sus allegados. Basándome en la misión del *Plan Estratégico de Aprendizaje a lo largo de la vida* (MECD, 2014) (p.29) , estas mujeres necesitan una formación de calidad, a lo largo de sus vidas, que favorezca la adquisición de las competencias y cualificaciones necesarias para posibilitar el desarrollo global, el acceso y/o la reincorporación al sistema educativo y la formación continuada, por ello es necesario impulsar el desarrollo de sistemas educativos de orientación permanente y ayudar a que la oferta formativa se adapte a las necesidades personales, sociales y laborales de las personas. Las personas con las que se ha trabajado disponen de un gran potencial en diferentes ámbitos y debe darse el valor que ellas tienen, por lo que ha sido un acierto hacerlas beneficiarias del balance de competencias.

## 1. Justificación

La población gitana, en su recorrido desde la India, ha ido incorporando gran cantidad de elementos culturales que ha ido encontrando en diferentes territorios. Por ello, la presente cultura está colmada de aportaciones tanto en comercio, en el dialecto, en la música, literatura y en muchas otras artes. Los gitanos y gitanas son ciudadanos de pleno derecho, en España y en la Unión Europea. Poseen rasgos culturales que les son propios y comparten una identidad común, lo cual no resta nada a su ciudadanía, sino más bien al contrario, supone una riqueza y un valor añadido para la sociedad de la que todos formamos parte (FSG, 2010).

A pesar de todos los éxitos conseguidos en mejorar las condiciones de vida del colectivo gitano desde el establecimiento de la democracia en España, continúan existiendo situaciones que demandan la consideración de los poderes públicos y de la sociedad en su conjunto para lograr que los gitanos y gitanas ejerzan, en igualdad de condiciones, su ciudadanía

Haciendo referencia particularmente a las mujeres gitanas, desafían una doble discriminación: la primera por ser mujeres dentro de un colectivo que concede más importancia a los hombres y a sus funciones, valores y perspectivas del mundo; y la segunda por ser gitanas, pertenecientes a una sociedad que aún conserva muchos prejuicios en torno a esta minoría.

La mayoría de las mujeres se encuentran con una gran carga de trabajo debido a la escasa distribución de tareas domésticas dentro de las familias, que implican tanto la limpieza, la organización y gestión del hogar como el cuidado de mayores y menores. Todas estas actividades realizadas apenas tienen valoración.

También consta una limitación en cuanto al acceso al mercado laboral, ya que existe discriminación hacia la mujer plasmada en una tasa de paro dos veces más alta que la masculina, verificada en los salarios (ganan alrededor de un 30% que los hombres), y en la llegada a puesto de dirección o a la propiedad.

Al mismo tiempo, una parte de la propia comunidad gitana desconfía del acceso de las mujeres a la educación formal y a los puestos dentro del mercado laboral, lo que obstaculiza que muchas de ellas no logren terminar sus estudios ni trabajar en lo que les gustaría, de manera remunerada.

La religión, que juega un papel muy importante en la vida de las personas gitanas, contribuye a fortalecer el pensamiento patriarcal, pues fomenta que la mujer esté relegada a un segundo plano. La religión también contribuye al fortalecimiento del pensamiento patriarcal en el que la mujer tiene que estar sometida a lo que digan los hombres de la familia, para poder ser considerada una mujer decente.

Algunas mujeres asisten a asociaciones, como Cáritas, para satisfacer sus necesidades básicas, solicitar formación y orientación laboral, y también algunas acuden porque quieren progresar personal y profesionalmente, y otras buscan reunirse y participar con otras mujeres para luchar por la mejora de las oportunidades de la comunidad gitana.

El papel desempeñado por los educadores y educadoras sociales no pretende cambiar su cultura desde una posición etnocentrista, aunque frecuentemente la sociedad actual es muy propensa a ello. Por este motivo, cabe la posibilidad de que si las mujeres gitanas consideraran su educación como algo imprescindible otorgarían importancia al empoderamiento, y podrían conseguir que la cultura gitana defendiese la igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y hombres, puesto que serían ellas las que a las próximas generaciones les transferirían su educación y cultura.

### 1.1. Objetivos

Los objetivos planteados en este trabajo se centran en el logro de un objetivo genral y otros tres de carácter específico.

- ❖ General
  - ❖ Utilizar el método de Balances de Competencias para orientar al grupo de mujeres gitanas y conozcan tanto sus competencias profesionales como personales.
- ❖ Específicos
  - ❖ Potenciar la autoestima de las mujeres gitanas
  - ❖ Fomentar el empoderamiento de la mujer gitana.
  - ❖ Guiar a las personas a través de la orientación profesional o personal

## 1.2. Estructura del trabajo

Este documento recoge la aplicación del método del BdC con mujeres gitanas, minoría en riesgo de exclusión social. Esta experiencia se realizó de forma experimental utilizando las herramientas propias del BdC implementadas por Observal.

El capítulo uno, introductorio al trabajo, recoge la justificación del tema elegido para su posterior intervención, mencionando a grandes rasgos la historia de la comunidad gitana y haciendo especial hincapié en la situación actual en la que se encuentran las mujeres gitanas en concreto. En la segunda parte de este mismo capítulo está plasmada la finalidad del proyecto. Siendo el objetivo general la utilización del método del BdC como estrategia de empoderamiento de la mujer gitana y los específicos, potenciar la autoestima, orientar de manera personal y profesional a las participantes y por supuesto fomentar el empoderamiento de la mujer gitana.

En el capítulo dos, sobre los fundamentos teóricos, se revisan conceptos como el aprendizaje a lo largo de la vida (*lifelong learning*) y el empoderamiento (*empowerment*), También se hace una breve descripción del colectivo beneficiario del balance y el rol que desempeña dentro de su comunidad. Finalmente, en este capítulo también está definido el método del BdC, junto a sus correspondientes fases y objetivos de cada una de ellas.

En el capítulo tres se describe el desarrollo de la experiencia, donde se señala de manera más detallada el proceso llevado a cabo para aplicar el balance con mujeres gitanas jóvenes procedentes del certificado de profesionalidad de “cortinaje y complementos de decoración” (TCP064\_1) impartido en Cáritas Valladolid. Siguiendo las fases que el propio Serreri (2007) propone para la elaboración de un balance de competencias, cada fase ejemplificará la teoría con la práctica realizada mediante el análisis de cada uno de los casos.

En el capítulo cuatro se expone una evaluación de los resultados, a través del cumplimiento de los objetivos propuestos.

En el capítulo cinco está incluido un desglose final de conclusiones a nivel tanto personal como profesional sobre el desarrollo de la experiencia realizada.

Posteriormente en el capítulo seis se ha realizado una autoevaluación de las competencias adquiridas y empleadas durante el proceso, también se ha incluido un

## El balance de competencias como estrategia de empoderamiento de la mujer gitana en Valladolid

análisis más exhaustivo a través del DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades).

En el capítulo siete se encuentran las referencias bibliográficas con las que se ha podido completar el documento.

Para finalizar se han incluido, en el título ocho, los anexos.

## 2. Fundamentación teórica

### 2.1. Aprendizaje a lo largo de la vida

El *Libro Blanco de Aprendizaje a lo largo de la vida* de Euskadi (p.12) afirma que todas las personas deben tener la posibilidad de formarse a lo largo de la vida, dentro y fuera del sistema educativo, con el fin de adquirir, actualizar, completar y ampliar sus capacidades, conocimientos, habilidades, aptitudes y competencias para su desarrollo personal y profesional.

El aprendizaje a lo largo de la vida se ha convertido en una parte fundamental de la economía en la que se basa la sociedad. Tanto desde el enfoque del aumento de la riqueza, de la innovación y de la competitividad como desde el de inserción social y de la igualdad de oportunidades, el propósito es abastecer de herramientas necesarias a la ciudadanía, para enfrentarse a los desafíos de cambios tecnológicos, en la forma de producir, de modificaciones de asociaciones, y para participar de manera dinámica en la sociedad, lo que nos lleva a fomentar el aprendizaje permanente de todos los ciudadanos a través de una adecuada estrategia.

#### La persona en el centro del sistema de aprendizaje

El intercambio de bienes y servicios y la creación son la base económica de la sociedad del conocimiento lo que implica que, los ciudadanos y ciudadanas, seamos susceptibles de crear, emplear y compartir de manera eficiente conocimientos sobre una base que se halla en continuo cambio. Por ello, las personas a lo largo de sus vidas deben ser capaces de programar, de manera coherente, actividades de aprendizaje, por lo que, necesitan tener orientación y oferta formativa que sea tanto, cercana y adaptada a las personas como satisfactoria a nivel profesional y personal.

La persona es dotada de responsabilidad, se le ayuda y orienta para que pueda identificar de manera permanente sus necesidades de aprendizaje e intervenga en la creación de un itinerario educativo personalizado, posicionándose así, en el dentro del sistema del aprendizaje

*El Libro Blanco de Aprendizaje a lo largo de la vida* de Euskadi (p.12) confirma que: “Una estrategia de aprendizaje permanente debe proporcionar apoyo a la persona: información sobre las oportunidades y las condiciones – costes, calendarios, lugares,

*horarios, conocimientos previos requeridos, materiales, metodologías - de aprendizaje desde el nivel local hasta el nivel europeo.*” De la misma forma debe otorgar orientación o mediación de calidad y posibilitar, que todas las personas, diseñen itinerarios individualizados de aprendizaje para así conseguir las competencias básicas que la sociedad requiere.

En las fases siguientes a la Educación Secundaria Obligatoria la centralidad de la persona comprende, no que sea ella la que se adecue a la oferta formativa si no al revés, que ésta se adapte a sus necesidades. Así el aprendizaje establece un ejercicio de responsabilidad, protagonismo y libertad de la persona, que, en función de lo que necesite y quiera así desarrollará su aprendizaje.

Todos estos cambios implican una transformación tanto cultural como de mentalidad.

El concepto de aprendizaje a lo largo de la vida ha producido cambios trascendentales:

- ❖ Cambia la manera de entender las propias fases vitales sobre las que gira la organización social y económica al diluirse las fronteras hasta ahora sólidas entre los distintos ciclos vitales; es decir, escolarización infantil y adolescencia, (prolongada en su caso con la opción por la enseñanza terciaria), el trabajo durante el periodo de adultez y el ocio en el de la tercera edad,
- ❖ Cambian las responsabilidades que la persona posee a la hora de diseñar un itinerario individualizado con las que tiene respecto a la enseñanza reglada,
- ❖ Se entiende el aprendizaje, frente al estudio, como algo lúdico y participativo.
- ❖ Cambia, inclusive, la organización del tiempo de trabajo y ocio.

## 2.2. Empoderamiento

El trabajo de Investigación realizada por el grupo «Género e Indicadores» de la Comisión de Mujeres y Desarrollo sobre *El proceso de empoderamiento de las mujeres* (2007) considera el empoderamiento como el procedimiento de adquisición «de poder» en el ámbito individual y colectivo. En primer lugar, distingue en el sujeto, o en una comunidad, la capacidad de desenvolverse de forma autónoma, pero a la vez los medios precisos y el proceso para lograr esta capacidad de actuar, de toma de decisiones en sus elecciones de vida y de sociedades. El empoderamiento está visto de esta forma como un proceso, una construcción de identidad dinámica con una doble dimensión: individual y

colectiva. Los cuatro aspectos del empoderamiento, basándome en la investigación citada anteriormente:

**TENER** (poder de)

Este concepto hace mención al ámbito financiero reforzado en términos de bienes materiales como, por ejemplo, las ganancias, las tierras, los utensilios o las tecnologías. Sin embargo, este poder económico no sólo se refiere a la pertenencia de recursos y patrimonios, sino que también incluye una salud mejor, ganancia de tiempo, el acceso a algunos servicios como el préstamo o crédito, la información y la formación, los hospitales, el mercado, etc.

**SABER y SABER-HACER** (poder de)

El “saber” hace alusión a los saberes o capacidades intelectuales y prácticas fortificadas, las cuales dan la posibilidad de disfrutar de las oportunidades que se le presentan a la persona o grupo de personas. De lo que se trata es de saber liderar, es decir gestión de personal, de estrategias o técnicas, de las formaciones (alfabetización, etc.) y de la mejora tanto del pensamiento crítico como del razonamiento. El “saber hacer” evidencia la gran importancia de usar los conocimientos o la cualidad de convertirlos en recursos o en actos.

**QUERER** (poder interior)

Se trata de la fuerza interior, la psicológica o el dominio espiritual: valores, temores, la confianza o la imagen en uno mismo. La aptitud y la intención de realizar por uno mismo/a elecciones sobre su porvenir. Ser consciente de su particular proyecto de vida y de los desafíos a los que se enfrenta su comunidad. La idea de «querer» engloba a las vez dos elementos: el estado de ánimo (ser) y la capacidad de emplearlo para con el otro (saber ser).

**PODER** (poder interior y poder con)

Gozar de la oportunidad de tomar decisiones, de encargarse de sus responsabilidades, de ser autónomo en sus actos y de emplear sus propios recursos (tener, saber, querer).

Tomar decisiones comprende diferentes aspectos:

- tener la posibilidad de tomar decisiones por sí mismo/a, de contribuir y ayudar en la toma de decisiones y supervisar a los o las que tomen las decisiones en su nombre.
- Poder tomar decisiones por los otros, mandar (en el sentido de que en algunas circunstancias hay una persona que debe encargarse de tomar una decisión por el conjunto).

### 2.3. La mujer gitana

Como hemos mencionado en la justificación sobre la historia de la mujer y su papel dentro de su comunidad, ahora vamos a continuar centrándonos en los cambios que se van produciendo respecto a la mujer gitana en la actualidad.

Para justificar que se está produciendo un cambio real atendemos a lo siguiente “Dentro de la comunidad gitana, es un momento favorable para el empoderamiento de las mujeres. A través del diálogo, de la reflexión, del esfuerzo y de su creciente participación en la sociedad, están aportando nuevos significados a la identidad gitana, se están convirtiendo en referentes para otras personas de su comunidad y están preparando un terreno fértil para las generaciones futuras” (Moro, 2009, p.13).

Los aspectos que ayudan a mejorar la situación de la mujer gitana son según Moro (2009):

1. Un gran número de mujeres gitanas han cambiado su actitud, principalmente las jóvenes, lo cual hace que surjan cambios dentro de su propia comunidad y de la mayoría de la sociedad:
  - Aumento de la motivación en torno al acceso a oficios, formación y ocio.
  - Cada vez más mujeres gitanas continúan estudiando o trabajan fuera de casa.
  - Los casamientos se producen cada vez más tarde y cada vez más mujeres pueden elegir si hacerlo o no.
  - Aumenta la convivencia en sitios interculturales lo que les otorga mayor independencia de su entorno cultural y les obliga a aprender habilidades de comunicación y resolución de conflictos parecidos al resto de ciudadanos y ciudadanas.

2. Cualificaciones que la familia le enseña: cuentan con gran experiencia, desde pequeñas, relacionada con las labores domésticas y la responsabilidad tanto de mayores como de menores.
3. Responsabilidad: al estar acostumbradas a asumir responsabilidades desde una prematura edad, hace que respondan de forma positiva a la formación y aprendizaje que se les ofrece desde las distintas entidades.

## 2.4. Balance de Competencias

El Balance de Competencias es definido por Serreri (2006) como un “(...) método de análisis de las competencias y de las aptitudes profesionales de un individuo a la vista de la construcción de un proyecto de desarrollo profesional en el ámbito laboral, o en el caso de que se detecte la necesidad, a la vista de un proyecto de formación, con la posibilidad, en ambos casos, de introducir profundas modificaciones en el itinerario profesional de esa persona o en su colocación en el trabajo” (p.4). Cada persona tiene un proceso característico e individual, el objetivo final es el empoderamiento tanto personal como profesional de los y las participantes, mediante el uso de técnicas que ayuden a descubrir sus competencias y siempre debe llevarse a cabo acompañado de un orientador u orientadora.

Siguiendo a Serreri (2007), el método del balance de competencias cubre varias esferas o dimensiones de la persona:

- Dimensión Proyectual: El proyecto es exclusivo en el balance de competencias, todos los balances deberán ultimar con la puesta a punto del proyecto profesional (Joras,1995, citado por Serreri, *op. cit*).
- Dimensión Activa y Proactiva: El balance es un método dinámico no se suministra ni se hace sobre nadie. El autoanálisis del participante con el acompañamiento de una educadora social permite el redescubrimiento o descubrimiento de competencias. Condición sine qua non es la libre adhesión al método de parte del beneficiario. La orientación hacia la ampliación de las motivaciones y hacia la preparación de un plan empeñado en construir un futuro le concede la condición de proactivo.
- Dimensión de la Individualización: El balance, fenomenológicamente, conduce a la persona singular a hacer un doble recorrido: uno en la dirección del hallazgo de

su propio patrimonio de competencias y de la forma en que han sido obtenidas; otro en la doble trayectoria:

- a) de situar subjetivamente las propias competencias en un contexto específico, proporcionando significados distintos y más ricos a las experiencias vividas;
  - b) de cargar de significado y de valía el proyecto que el sujeto está madurando.
- Dimensión Ecológica: Se define en relación a un trasfondo social, a un contexto laboral y a un mercado de trabajo. Procede de la naturaleza ecológica de la materia prima que maneja, la competencia.
  - Dimensión Formativa: Implica una formación madurativa y orientadora que trata de transformar las actuaciones y las conductas personales a través de la maduración de las motivaciones y de los nuevas convicciones, desarrollando en el participante, una nueva perspectiva del propio ser personal y profesional

## FASES DEL BALANCE

### Fase 1, Acogida o preliminar

Prediagnóstica, de acogida, introductoria. Consiste en acoger al usuario y preparar el balance (acogida y explicación de las necesidades del consultante y preparación del balance)

#### ❖ Objetivos:

- 1.1. Conducir un análisis riguroso de las demandas y necesidades del sujeto
- 1.2. Proporcionar una información clara y exhaustiva acerca del proceso de Balance.
- 1.3. Hacer emerger motivaciones y expectativas, analizar y decodificar la demanda, individualizar los objetivos específicos

#### ❖ Instrumentos o herramientas:

Entrevistas de grupo

Tríptico ilustrativo del Balance

Contrato del Balance

Fichas con la planificación del itinerario

## Fase 2. Investigación

Diagnóstica, de profundización, de análisis. Se trata de recoger datos, observar y evaluar (La recogida de diversas observaciones y síntesis de las mismas por parte del orientador o del tutor.)

### ❖ Objetivos:

- 2.1. Identificar y reconstruir los conocimientos, las habilidades y los recursos psicosociales.
- 2.2. Valorar los conocimientos y los recursos utilizables.
- 2.3. Analizar y valorar las competencias profesionales

### ❖ Instrumentos o herramientas:

- ❖ De síntesis de los estudios realizados (itinerarios de formación).
- ❖ Para el análisis y la descripción de las competencias y de las experiencias laborales.
- ❖ De descripción de los intereses extra profesionales y de la modalidad de empleo del tiempo no dedicado al trabajo.
- ❖ De identificación de las capacidades personales Pruebas estandarizadas de la psicología de la orientación (para analizar las variables de la personalidad, intereses profesionales, valores, estilos decisorios, de la motivación)

## Fase 3. Síntesis y devolución

Elaboración de conclusiones. En esta etapa se trata de informar, formar y aconsejar. Devolución de los resultados a través del consejo u orientación personalizados.

### ❖ Objetivos:

- 3.1. Reelaborar, consiguiendo nuevos significados, relacionar todos los elementos informativos y cognoscitivos inmersos en las dos fases precedentes y sobre todo en la Fase de investigación.
- 3.2. Planificar el proyecto y aportar verificaciones de fiabilidad.

3.3.Organizar el portafolio de competencias.

3.4.Organizar el documento de síntesis

❖ Instrumentos o herramientas:

Los instrumentos son orientaciones y estrategias para la posterior redacción del documento de síntesis, del portafolio de competencias (cuando se precise) y del proyecto. La finalidad es confeccionar un proyecto personal cuyos objetivos y la forma de satisfacerlos son decididos por la persona interesada.

La mujer gitana, ha continuado reproduciendo las mismas labores que ellas realizaban guiándose por las mujeres significativas de su ámbito, y lo que se pretende conseguir con este colectivo a través del BdC es que no continúen haciéndolo por tradición o inercia, sino que cada una por sí misma, encuentre lo que de verdad quiere hacer y ser en su vida.

El balance de competencias puede ser una oportunidad para ejecutar un proceso de autorreflexión y autoanálisis, para encontrar, en uno mismo, la motivación y los medios que permitan tomar las decisiones más acertadas, cumplir con las metas y aspiraciones tanto personales como profesionales de manera más consecuente y realista de acuerdo con las posibilidades de cada uno.

Intentando que esta alteración al asumir la responsabilidad de su vida no provoque una distinción o exclusión por parte de su familia o por el resto de la comunidad de la que forma parte.

Desde la perspectiva orientadora no nos interesa tanto el resultado del balance como el proceso de análisis comparativo entre lo que perjudica y lo que favorece a la persona en términos de carrera profesional o laboral. O, lo que es lo mismo, lo que está a favor de su inserción laboral frente a lo que está en su contra y la obstaculiza. (Rodríguez Moreno, 2006).

### 3. Desarrollo de la experiencia

#### 3.1. Contexto

El proyecto se ha llevado a cabo en el Centro Integral de Empleo (en adelante CIE) de Cáritas Diocesana de Valladolid, que es la confederación oficial de las entidades de acción caritativa y social de la Iglesia Católica en España, instituida por la Conferencia Episcopal, éste se ubica en la calle Alcarria número 1 (Barrio España, Valladolid) dentro del Área de empleo y economía social, el cual surge como una apuesta de la entidad para fomentar a aquellas personas que tienen más dificultades sociales el acceso al empleo. Esta opción resulta especialmente importante en este tiempo de crisis económica y social. Por ello, sus acciones integran tanto disposición de servicios para la búsqueda activa de empleo como la formación para el empleo. Para realizar esta labor, Cáritas dispone de diez centros de Información y Orientación Laboral, otros dos para la cualificación profesional en Valladolid y provincia y uno de ellos es el CIE donde se ha desarrollado la experiencia. Este centro cuenta con una oferta formativa, con especial experiencia (y con la infraestructura homologada) en las familias profesionales de Servicios Socioculturales y a la Comunidad, Hostelería y Turismo.

La oferta formativa está destinada a cualquier tipo de público, pero los que acuden principalmente son personas derivadas de CEAS o del ECYL, en situación de desempleo y que participan en acciones formativas a cambio de una prestación no contributiva. Centrándome en el grupo de mujeres participantes de esta experiencia, son seis mujeres gitanas jóvenes de entre 18 y 25 años de edad, la mayoría casadas y con hijos menores de cinco años, recibiendo el curso de formación básica, que a su vez se imparte con la parte práctica de TCP064\_1 *Cortinaje y complementos de decoración* (RD 722/2011) (certificado de profesionalidad no homologado). Este curso surgió hace muchos años como iniciativa de varias trabajadoras del CIE, con el fin de cualificar en algo muy sencillo, pero a su vez atractivo a este colectivo. Pese al diferente nivel que tienen las mujeres del grupo, ninguna ha finalizado terminado la educación secundaria (ESO) por razones culturales o porque empezaron a asumir responsabilidades familiares (esposo e hijos) a temprana edad. Todas cobran la prestación no contributiva por asistencia a la formación.

La formación teórica del grupo de mujeres básico era impartida por Rita Sánchez, educadora social del centro y además consultora de Balance de Competencias, con la que comencé a poner en práctica este proyecto bajo su supervisión, continuo asesoramiento y ayuda.

## 3.2. Metodología

La metodología de trabajo que se expone a continuación se centrará en dar cuenta el proceso seguido en cada una de las fases de este trabajo. Para ello, en el siguiente punto se exponen los pasos seguidos en las fases del BdC con su correspondiente cronología de las actividades realizadas.

### 3.2.1. Procedimiento

#### ❖ *Exposición del tema Balance de competencias.*

Durante una sesión de formación básica con el grupo, invertimos la última media hora para proponerles el BdC, explicándoles de qué se trataba, a través de ejemplos, de manera que les pusimos en situación para su asimilación, pues en un primer momento no supieron qué responder.

A continuación, les aclaramos dudas sobre el proceso, del tipo: ¿Van a ser preguntas muy comprometidas? ¿Se tarda mucho? Etc.

En ese momento, después, de animarlas y motivarlas para que lo meditaran, la mayoría de ellas se ofrecieron voluntarias para beneficiarse del método, pues les pareció muy interesante el proyecto para poder conocerse a sí mismas.

#### ❖ *Actividad “adjetivos que me identifican”.*

En la primera sesión previa al proceso del BdC como tal, se llevó a cabo una actividad grupal destinada a la comprensión y asimilación de una gran cantidad de adjetivos y su definición, con el fin de preparar al grupo para uno de los futuros instrumentos específicos utilizados del proceso (“Mapa de mí mismo”, ver más adelante). La actividad se desarrolló de la siguiente manera:

En primer lugar, juntaron mesas y sillas del aula, para formar una especie de círculo que les permitiese potenciar la comunicación y trabajar en equipo, una vez conseguido esto, continuamos con la correspondiente explicación de la dinámica que se iba a llevar a cabo, remarcando las normas a cumplir.

Después de aclarar todas las dudas que surgieron, nos dispusimos a repartir el material, les dimos una serie de recortes donde venían escritos los nombres de los adjetivos separados de otros en los que se encontraban redactadas las definiciones de estos.

En grupo debían conseguir encontrar la definición de cada adjetivo, para que una vez conseguido, los tenían que pegar en una cartulina. Una vez realizada la actividad, en grupo, proseguimos a colgar las cartulinas en la pared para que no las perdieran de vista. Esta dinámica fue necesaria programarla debido a que en un momento de conversación con las mujeres, percibimos que no sabían que significaban muchas palabras que le preguntábamos.

La siguiente tabla muestra la fecha, hora y lugar de cada sesión realizada, dependiendo del día la duración puede variar pero normalmente abarcaba una hora y cuarto (cronograma de las sesiones).

Sesiones	Día	Hora	Lugar
- Exposición del Balance	05/04/17	12:00	CIE
- Contrato Balance y Solicitud de adhesión	07/04/17	12:00	CIE
- Actividad adjetivos	12/04/17	12:00	CIE
- Mapa de mí mismo	28/04/2017	12:00	CIE
- Redes de apoyo sociolaboral	03/05/17	12:00	CIE
- Identificación de las capacidades personales Husson III	10/05/17	12:00	CIE
- Identificación de las capacidades personales Husson III	12/05/17	12:00	CIE
- Proyecto final	17/05/2017	12:00	CIE

En el apartado de los instrumentos se detallan aspectos puntuales correspondientes a las sesiones indicadas con expresión del objetivo perseguido con cada uno de ellos.

### 3.2.2. Descripción de los casos

A continuación, en la tabla 1 se presenta a una breve descripción de los casos. Para guardar la confidencialidad de las participantes, a cada caso se le ha asignado una letra (ejemplo: Caso A, Caso B, etc.). Para conocer algunos matices personales de cada caso,

### El balance de competencias como estrategia de empoderamiento de la mujer gitana en Valladolid

a modo de contextualización, se presentan ciertos datos que ofrecen una panorámica de la situación personal de cada una de las beneficiarias del BdC.

El grupo está compuesto por mujeres menores de 25 años, con pareja de hecho, hijos y que no han terminado la Educación Secundaria Obligatoria (E.S.O), e incluso algunas tampoco la Educación Primaria. La razón principal de su escasa formación es el rol que aún asumen dentro de su cultura, y las responsabiliza de las tareas del hogar y las cargas familiares. Únicamente dos de los casos han trabajado de forma esporádica por un breve período de tiempo.

**Tabla 1. CUADRO DE DATOS CON LA DESCRIPCION DE LOS CASOS**

	<b>Caso A</b>	<b>Caso B</b>	<b>Caso C</b>	<b>Caso D</b>	<b>Caso E</b>	<b>Caso F</b>
<b>Sexo</b>	Mujer	Mujer	Mujer	Mujer	Mujer	Mujer
<b>Edad</b>	24	18	20	24	19	23
<b>Situación Laboral Actual</b>	Ama de casa Desempleada	Desempleada	Ama de casa Desempleada	Ama de casa Desempleada	Ama de casa Desempleada	Ama de casa Desempleada
<b>Nivel Académico</b>	Quinto de Primaria	Hasta 2° de E.S.O.	Hasta 2° de E.S.O.	Hasta 2° de E.S.O.	Hasta 4° de E.S.O.	Hasta 2° de E.S.O.
<b>Estado Civil</b>	Pareja de hecho	Soltera	Pareja de hecho	Pareja de hecho	Pareja de hecho	Pareja de hecho
<b>N° Hijo/as a su cargo</b>	2	Ninguno	1	2	1	1 + embarazo
<b>Breve descripción</b>	Mujer con pocas aspiraciones profesionales, formación muy baja, la única motivación es estar con su familia. Comenzó el BdC como colaboración al TFG Mujer con pocas aspiraciones profesionales, formación muy baja, la única motivación es estar con su familia.	Mujer con afán de continuar formándose en lo que le gusta, sus aficiones están la mayoría relacionadas con sus amistades y religión.	Mujer con altas expectativas para formarse y encontrar trabajo, no quiere vivir de la renta. Muy motivada con el BdC para poder reflexionar.	Mujer con aspiraciones profesionales, dispuesta a conocerse a sí misma y a trabajar duro para sacar adelante a su familia.	Mujer muy sensata y detallista. Alta involucración y motivación con el BdC, quiere trabajar pero necesita encontrar algo que le guste..	Mujer con grandes capacidades para formarse, presta mucha atención a lo que se le explica y tiene expectativas de futuro. Se adentró en el BdC para encontrarse a sí misma

### 3.2.3. Fases del método

Como dicen Jacques Aubret y otros (2002) en todo proceso que tenga como finalidad la realización de un balance de competencias personal y profesional, pueden identificarse tres grandes fases, y siguiendo a Serreri (2007) pueden identificarse las tres fases en las cuales hemos basado el proceso:

#### *La Fase Preliminar o de acogida*

Nos planteamos llevar a cabo el BdC con mujeres gitanas a través de la descripción del método a grandes rasgos y mediante la ejemplificación en base a los instrumentos que se iban a utilizar. Puesto que durante el periodo de observación y acercamiento al grupo pudimos recoger una serie de necesidades apreciadas, ya que la mayoría no eran conscientes del valor que tenía lo que sabían hacer o de que eran capaces de conseguir.

Más adelante, para concluir esta fase, las motivamos a que se beneficiaran del BdC para así poder conocerse mejor. Solventaron dudas que tenían sobre el método, en todo momento adaptamos el lenguaje para su comprensión de lo que estábamos proponiéndole y concluimos asegurándoles que era completamente confidencial.

Una gran mayoría del grupo aceptó la propuesta puesto que la metodología de trabajo iba a ser grupal, durante varias sesiones.

A continuación, les proporcionamos el contrato del BdC para que lo leyesen y si estaban de acuerdo finalmente, lo firmasen.

La siguiente fase fue la de *Investigación*, también conocida como fase de *profundización o de análisis*, fue la más difícil y compleja, puesto que previamente tuvimos que adaptar el lenguaje de las herramientas para su comprensión.

Comenzamos el proceso, facilitándoles el contrato de BdC y rellenando la solicitud de adhesión al mismo.

A continuación, realizamos una sesión de preparación basada en una dinámica de aprendizaje de adjetivos, puesto que debido a su baja formación la mayoría de mujeres carecían de estos conocimientos, fue llevada a cabo antes de emplear la herramienta “El mapa de mí mismo”.

En ambas sesiones el grupo estuvo muy atento y participativo, durante las dos sesiones empleadas fueron capaces de definirse a través de adjetivos argumentando un por qué, pero siempre contando con nuestro apoyo y orientación.

Más adelante a través del instrumento “Identificación de las capacidades personales Husson III”, pudieron darse cuenta de las características personales fuertes con las que contaban. También se percataron de que cuentan con unos conocimientos y saberes que han adquirido a través de la experiencia vital, éste fue el instrumento al que le dedicamos más sesiones debido a su complejidad.

Finalizado el anterior, comenzamos con la herramienta “Redes de Apoyo”, después de resolver sus dudas para empezar a completarla, apreciaron que contaban con muy poca formación y apenas invertían tiempo en ocio y tiempo libre, lo cual fue una forma de que se diesen cuenta de su situación.

Antes de terminar esta fase tuvimos una entrevista sobre el proyecto profesional, en la que la mayoría no tenía claro cuál podría ser, por lo que ha sido necesario reorientarlas tanto de forma profesional como formativa.

Finalmente llegamos a la fase de *Síntesis y Devolución*, a través de la organización y análisis de las herramientas utilizadas, concluimos el BdC, realizando un informe final, el cual se le ha devuelto a cada una de ellas como resultado de su trabajo.

**Tabla 2. FASES DE CADA CASO**

	Fase de acogida	Fase de profundización	Fase de síntesis	Proyecto final	Informe final
<b>Caso A</b>	✓	✓	✓		✓
<b>Caso B</b>	✓	✓	✓		✓
<b>Caso C</b>	✓	✓	✓		✓
<b>Caso D</b>	✓	✓	✓	✓	✓
<b>Caso E</b>	✓	✓	✓		✓
<b>Caso F</b>	✓	✓	✓	✓	✓

El proyecto final no es una fase en sí mismo, pero lo he querido incluir en esta tabla para poder reseñar que todas las participantes terminaron el proceso y se le realizó informe final, a pesar de no tener claro su proyecto puesto que necesitan continuar formándose para conseguir salir al mundo laboral.

Únicamente una participante tenía claro su proyecto final, para el cual también necesitaba una reorientación en formación para poder conseguir sus metas.

### 3.2.4. Instrumentos

En este apartado se encuentran detallados los instrumentos específicos del BdC, junto a su finalidad y una explicación de cómo ha sido la experiencia grupal a la hora de llevarlo a cabo.

#### ❖ *Contrato del balance de competencias.*

El contrato del BdC es una herramienta fundamental del método, pues, en él vienen recogidos todos los compromisos y los fines tanto por parte del asesor como del beneficiario, así como también está reflejada firmemente la confidencialidad que en todo momento se va a mantener.

A su vez, realizamos una entrevista inicial para poder obtener información a nivel individual de cada participante reuniendo datos sobre su formación, experiencia laboral, datos personales etc.

#### ❖ *Solicitud de adhesión al balance de competencias*

En este instrumento, se recogen todos los datos personales de la persona beneficiaria como son nombre, apellidos, email, número de teléfono, horario de las sesiones y el motivo de la adhesión al BdC.

#### ❖ *Mapa de mí mismo*

La herramienta “Mapa de mí mismo” tiene como finalidad conseguir definirse a partir de adjetivos con su correspondiente justificación y consta de dos partes complementarias.

En la primera parte, el participante debe hacer una lista con los diez adjetivos que crea que son los más ajustados para describirse a sí mismo. En la segunda, debe intentar conectar cada adjetivo a una argumentación que justifique porque dicho adjetivo la

describe, una vez meditado, hay que plasmar la información alrededor de un mapa, donde en el centro viene escrita la frase “yo mismo”.

Para proceder con esta herramienta, fue necesario tener presente las cartulinas obtenidas en la sesión anterior, la de los adjetivos para que pudiesen a través de la observación, identificarse con algunos de ellos y así poder determinar una argumentación realista.

#### ❖ *Redes de apoyo sociolaboral*

Continuando en la fase de Investigación, procedimos al uso del instrumento “Redes de apoyo sociolaboral” la cual muestra una serie de preguntas que facilitan la información sobre diferentes ámbitos que componen la vida diaria de las participantes, con el fin de obtener la máxima información sobre la relación con su entorno

La herramienta está dividida en diferentes nodos numerados. Cada nodo engloba un ámbito (familiar, ocio, laboral, formativo y servicios) que cuenta con una serie de preguntas abiertas o cerradas (marcar una X).

La sesión duró una hora puesto que surgieron dudas al principio sobre todo en el nodo de ocio porque no comprendían que les preguntaban.

Cuando finalizó la sesión algunas mujeres reflexionaron y comentaron que prácticamente todas dedicaban su tiempo de ocio a lo mismo, al parque con sus hijos o a cenar con su pareja.

#### ❖ *Identificación de las capacidades personales Husson III*

La herramienta “Identificación de las capacidades personales” es elemental para la identificación del perfil del participante, se centra en el análisis de que "sabe hacer" o "que puede hacer" o lo que es igual, en cuáles son sus habilidades y sus capacidades. Esta identificación es necesaria porque permite conocer más a la persona, puesto que el instrumento está dividido en los siguientes ámbitos: físico, personal, intelectual y de las relaciones personales.

Dentro de cada ámbito existen una serie de categorías que engloban alrededor de cuatro características personales y que se deben evaluar con una X si se trata de un punto fuerte (3) débil (2) o no destacado (3).

Finalmente se debe anotar una breve descripción a modo argumentación del apartado donde se haya señalado con un tres (punto fuerte).

Para esta herramienta tuvimos que invertir varias sesiones ya que es la más compleja y debía solventar dudas a modo tanto grupal como individual, incluso a algunas participantes tuve que transcribirle esa parte puesto que se desconcentraban fácilmente.

En los mercados actuales estos talentos se valoran más que los conocimientos y a veces, más que la experiencia, ya que se sabe que estos últimos son más fáciles de alcanzar que las destrezas o las aptitudes.

#### ❖ *Entrevistas sobre el Proyecto profesional.*

La finalidad del BdC es confeccionar un proyecto personal cuyos objetivos y la forma de satisfacerlos son decididos por la persona interesada.

Poniendo a prueba con el grupo la herramienta sobre el “Proyecto Profesional”, que debe realizarse meditando previamente que te gustaría llegar a conseguir y citando de qué manera etapa por etapa. Se trata de un instrumento que lleva mucho tiempo y para elaborarlo se deben tener claro lo que te gustaría conseguir.

Centrándonos en el grupo, la mayoría carece de una formación básica y de experiencia profesional por lo que no podían decidirse en que centrar su proyecto.

Finalmente, se les propuso y motivó a una reorientación para continuar formándose en ámbitos de su interés.

### 3.2.5. Entrevistas de grupo

Una herramienta importante del método del BdC es la entrevista, como técnica de recogida de información.

Las entrevistas pueden ser de varios tipos, estructurada, semiestructurada o no estructurada o abierta. Esta última, se puede entender en el sentido que Taylor y Bogdan (1992) (p.1) entienden *la entrevista en profundidad como reiterados encuentros cara a cara entre el entrevistador y los informantes, dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones, tal y como las expresan con sus propias palabras* y ésta ha sido la utilizada durante el proceso pues, como he comentado anteriormente, esta propuesta se ha llevado a cabo en sesiones grupales, las cuales comenzaban preguntándoles cómo estaban cada una de ellas,

no sólo por recoger información, si no para saber cómo se encontraban anímicamente ese día, que influía mucho en su motivación a la hora de trabajar.

A continuación, les repartía las herramientas a todas a la vez, para que tuviesen el mismo tiempo para responder individualmente. Durante el proceso han sido orientadas y acompañadas en todo momento, para que pudieran llevar un ritmo similar.

En algunas sesiones y con participantes en concreto, el tiempo empleado era bastante mayor que en otras, por ejemplo, a la hora de utilizar algún instrumento más complejo, como el de “las capacidades personales de Husson III”, ya que, contenía una serie de ítems difíciles de entender.

En el caso de las herramientas “Redes de apoyo” y “Mapa de mí mismo” el grupo en general, comprendió prácticamente cada pregunta que se le formulaba, respondiendo correctamente las cuestiones sin apenas tardar tiempo.

Aunque todo el material estaba adaptado a su nivel de conocimientos, en algunos casos, no comprendían con exactitud que se le preguntaba, como he mencionado antes, en el instrumento de “las capacidades de Husson III”, invertimos más sesiones, debido a que tenían muchas dudas, algunas de las cuales, fueron aclaradas de forma grupal pues así eran resueltas para todas las mujeres y otras, lo hacíamos individualmente acompañando a la participante en cuestión.

### 3.2.1. Otras técnicas de recogida de datos

El método del balance de competencias propone para cada fase una serie de instrumentos y técnicas para la recogida y análisis de la información. Aun así, algunas de ellas, como es la entrevista de forma grupal, ha sido utilizada en todo momento.

A continuación, se describirán los tipos instrumentos y técnicas utilizadas, así como una breve descripción de los datos recogidos a través de los mismos.

- **Observación participante:** La observación participante es, según Taylor & Bogdan (1992), la investigación que requiere la intervención social del investigador y los informantes en el entorno de éstos. Con este concepto en mente, se entiende que la observación observante es una técnica de recogida de datos que consiste en que a la vez que se participa se observa para recoger información. Para agrupar las observaciones se suele utilizar un diario de campo y en algunos casos registros audiovisuales (grabadoras etc.). El observador deberá tener especial cuidado de no distorsionar la realidad al estar

presente, por lo que antes ponerla en práctica hay que conocer al grupo, coger confianza para que a la hora de interpretar la información sea lo más parecida a la realidad. La confianza con el grupo surgió a raíz de las prácticas con ellas en el CIE poco a poco fuimos creando lazos de amistad pues pasábamos muchas horas juntas, sobretodo en el aula taller, donde más conversaciones surgían debido a que las tareas eran más libres y podían hablar. Evitaba anotar la información con ellas delante pues no quería que se sintiesen como objeto de análisis, por lo que lo hacía una vez terminadas las sesiones. Sus conversaciones se basaban en la familia, amigos, es decir en el entorno que les rodeaba, solían contar muchos cotilleos de la gente de sus barrios pues todas conocían a todas las personas de las que se hablaba. También hablaban mucho de religión y de la importancia que para ellas tenían, muchas veces les preguntaba por cosas de su cultura, lo cual les encantaba contestarme. La mayoría son muy espontáneas y fantasiosas, aunque también había alguna mujer que no tenía ninguna motivación ni aspiración en su vida, sólo criar a sus hijos con la ayuda de la renta no contributiva. En todo momento mostré una actitud muy cercana, aunque, siempre marcando unos límites.

- **Diario de campo:** Fue la herramienta más utilizada tanto en el proceso de BdC como en mi prácticum. En él recogía todo lo que pasaba día a día para no olvidar ningún detalle tanto las actitudes diarias que mostraban al principio las mujeres como la evolución a través del balance, cabe destacar que lo empleaba también para el prácticum y que no fue la única herramienta empleada.

- **Conversaciones informales:** Por su naturaleza estas conversaciones surgen sin planificar por lo que no es fácil registrarlas, aunque cuentan como herramientas muy eficaces pues la persona muestra lo que piensa y siente en ese momento. Cuando nos disponíamos a comenzar la sesión empleaba unos minutos a mantener una conversación con el grupo para saber cómo se encontraban ese día, a través de ellas puedes conocer a una persona mucho mejor y aumentar la confianza, pues hablábamos de todos los temas que surgían. También durante los descansos de la formación entablábamos alguna conversación fuera del CIE con las que obtenía muchos datos interesantes y necesarios para registrar, a posteriori, en el diario de campo.

## 4. Evaluación de los resultados

Atendiendo a los fines propuestos como meta del proceso, comenzaremos evaluando los objetivos específicos que son:

- Potenciar la autoestima de las mujeres gitanas
- Fomentar el empoderamiento de la mujer gitana.
- Guiar a las personas a través de la orientación profesional o personal

Prestando atención al primer objetivo, a nivel grupal se ha obtenido que hayan podido definirse a través de adjetivos positivos, con el acompañamiento de la educadora social, pues al principio no conseguían otorgarse ninguno, pero haciendo emerger motivaciones y expectativas y formulándoles preguntas para obtener información durante la cumplimentación de las herramientas en general y en concreto la del “mapa de mí mismo”, todas lo lograron y se dieron cuenta de que poseen aspectos positivos de gran valor para su persona.

Esto ha beneficiado a las participantes en general debido a que se apoyaban y ayudaban unas a otras, obteniendo así una mayor participación dentro del BdC y una potenciación de la autoestima de las mujeres.

Basándonos en el segundo objetivo, el proceso del BdC pretendía conseguir que cada una de las participantes tuvieran la oportunidad de conocerse más, saber de lo que son capaces, sus competencias y cualidades, para poder utilizarlas tanto en su entorno personal como profesional, debido a que el papel que desempeñan dentro de su comunidad es aún bastante condicionado por el hombre, por lo que, este transcurso de adquisición «de poder» en el ámbito individual designa en el individuo o en una comunidad, la capacidad de actuar de forma autónoma, pero a la vez los medios precisos y el proceso para alcanzar esta capacidad de actuar, de toma de decisiones en sus elecciones de vida.

Para poder alcanzar el tercer objetivo, ha sido necesaria la continua presencia de la educadora social como orientadora, para poder asesorar a las participantes durante todo el proceso tanto para lograr una correcta ejecución del balance como para guiarlas hacia varias vías de salida profesional o de formación.

Y finalmente, como objetivo general nos habíamos planteado el siguiente: Utilizar el método de Balances de Competencias para orientar al grupo de mujeres gitanas y

conozcan tanto sus competencias profesionales como personales. En este sentido, durante el proceso de desarrollo con este grupo he podido percibir que, a la mayoría, les interesaba beneficiarse del BdC, y han conseguido autoanalizarse y reflexionar sobre la visión que tenían de sí mismas.

Al terminar el proceso todas señalaron que sentían que se conocen más y que tienen más confianza en sí mismas. También la herramienta de redes de apoyo, donde preguntaban a qué dedicaban el tiempo de ocio, les hizo darse cuenta de que todas prácticamente hacían lo mismo cada día, por lo que se plantearon que algo debía ser cambiado en su vida cotidiana. Y con todo esto, sabiendo cuáles son sus puntos fuertes, han conseguido una mejor valoración de sí mismas.

## 5. Conclusiones

Esta intervención se ha llevado a cabo utilizando el método del BdC como estrategia de empoderamiento de la mujer gitana en Valladolid, pues durante el proceso las participantes han atravesado diferentes fases de autorreflexión y autoanálisis, empleando instrumentos específicos y adaptados, han conseguido identificar su historia y ser conscientes de sus competencias, y algunas el proyecto profesional.

Para poder finalizar y redactar un informe hemos recogido los datos obtenidos a través de las diferentes técnicas y herramientas, los resultados han sido exitosos, pues la implicación y la motivación de las participantes han permitido lograrlo.

Este proceso les ha servido como impulso para lograr su empoderamiento, pues han conseguido descubrir sus competencias y cualidades a nivel personal y laboral, para lograr sus propias metas y optimizar sus opciones de empleo, pues el desarrollo personal y profesional van de la mano, y también transformar la imagen que tenían de sí mismas y comenzar a valorarse en todos los aspectos, aumentando así su autoestima.

Como última apreciación creo que hay que fomentar el uso del BdC con la población en general, pues es un instrumento orientador particularmente apropiado (en el sentido de útil y eficaz) para acompañar y sostener a las personas en las transiciones vitales y en la toma de decisiones.

## 6. Autoevaluación de las competencias con el trabajo de fin de grado.

Para poder hacer un análisis más exhaustivo he utilizado *el Análisis DAFO, también conocido como Análisis FODA o DOFA, es una herramienta de estudio de la situación de una empresa o un proyecto, analizando sus características internas (Debilidades y Fortalezas) y su situación externa (Amenazas y Oportunidades) en una matriz cuadrada.* Pérez (2017)

DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desconocimiento del colectivo</li> <li>- Dificultad cronológica de organización temporal</li> <li>- Falta de experiencia para usar el método</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de compromiso de algunas participantes</li> <li>- Carencia de formación de las participantes</li> </ul>
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Material adaptado</li> <li>- Motivación</li> <li>- Iniciativa</li> <li>- Formación</li> <li>- Escucha activa</li> <li>- Clima positivo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tiempo intervención</li> <li>- Participación activa</li> <li>- Instalaciones</li> <li>- Motivación</li> </ul>

En la siguiente tabla vienen señaladas tanto las competencias adquiridas como las empleadas para llevar a cabo el proceso. Separadas por casillas enumeradas y marcadas (siendo 1 apenas empleada y cuatro muy empleada) con el símbolo X. Para ello, se ha utilizado las competencias que vienen recogidas en el código deontológico del educador y la educadora social.

<b>Competencias específicas de Grado en Educación Social</b>	<b>Competencia Adquirida</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
E1. Comprender los referentes teóricos, históricos, culturales, comparados, políticos, ambientales y legales que constituyen al ser humano como protagonista de la educación.		×	×		
E2. Identificar y emitir juicios razonados sobre problemas socioeducativos para mejorar la práctica profesional.		×	×		
E3. Comprender la trayectoria de la Educación Social y la configuración de su campo e identidad profesional.		×	×	×	
E4. Diagnosticar situaciones complejas que fundamenten el desarrollo de acciones socioeducativas.		×	×	×	
E5. Diseñar planes, programas, proyectos, acciones y recursos en las modalidades presenciales y virtuales.		×			
E6. Diseñar y desarrollar procesos de participación social y desarrollo comunitario.		×			
E7. Elaborar y gestionar medios y recursos para la intervención socioeducativa.	×				
E8. Aplicar metodologías específicas de la acción socioeducativa.	×				
E9. Intervenir en proyectos y servicios socioeducativos y comunitarios.	×				
E10. Promover procesos de dinamización cultural y social.		×	×	×	×
E11. Mediar en situaciones de riesgo y conflicto.		×	×	×	×
E12. Formar profesionales y agentes de intervención socioeducativa y comunitaria.		×			
E13. Diseñar e implementar procesos de evaluación de programas y estrategias de intervención socioeducativa en diversos contextos.	×				
E14. Gestionar y coordinar entidades, equipamientos y grupos, de acuerdo a los diferentes contextos y necesidades		×			
E15. Dirigir, coordinar y supervisar planes programas y proyectos socioeducativos.		×			
E16. Asesorar en la elaboración y aplicación de planes, programas, proyectos y actividades socioeducativos.	×				
E17. Asesorar y realizar un seguimiento de personas y grupos en procesos de desarrollo socioeducativo.	×				
E18. Elaborar e interpretar informes técnicos, de investigación y evaluación de acciones, procesos y resultados socioeducativos.	×				
E19. Realizar estudios prospectivos y evaluativos sobre características, necesidades y demandas socioeducativas.		×			

<b>Competencias específicas de Grado en Educación Social</b>	<b>Competencia Adquirida</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
E1. Comprender los referentes teóricos, históricos, culturales, comparados, políticos, ambientales y legales que constituyen al ser humano como protagonista de la educación.		×	×		
E20. Conocer el marco de la educación social y los modelos desarrollados en otros países con especial atención a las iniciativas de la Unión Europea.		×	×		
E21. Conocer los supuestos y fundamentos teóricos de la intervención socioeducativa y sus ámbitos de actuación.		×	×		
E33. Diseñar, aplicar programas y estrategias de intervención socioeducativa en los diversos ámbitos de trabajo.	×				
E22. Conocer las políticas de bienestar social y la legislación que sustentan los procesos de intervención socioeducativa.		×			
Mostrar una actitud empática, respetuosa, solidaria y de confianza hacia los sujetos e instituciones de educación social.		×	×	×	×

## 7. Referencias bibliográficas

- Cabrera, N. (2014). *El balance de competencias como estrategia de empoderamiento de la mujer gitana en Valladolid*. [Trabajo Fin de Grado]. Universidad de Valladolid. Recuperado en <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/4484/1/TFG-G%20559.pdf>
- Commission Femmes et Développement (2007). *El proceso de empoderamiento de las mujeres. Guía metodológica*. Recuperado de [http://www.dhl.hegoa.ehu.es/ficheros/0000/0251/proceso\\_empoderamiento\\_mujeres\\_CFD.pdf](http://www.dhl.hegoa.ehu.es/ficheros/0000/0251/proceso_empoderamiento_mujeres_CFD.pdf)
- Figuera Gazo, P. & Rodríguez, M.L. (2006). *Reflexiones en torno al balance de competencias: Concepto y herramientas para la construcción del proyecto profesional*. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Fundación Secretariado Gitano (2013). *Gitanos y gitanas hoy*. Recuperado el 16 de junio de 2017 de [http://www.gitanos.org/la\\_comunidad\\_gitana/gitanos\\_hoy.html.es](http://www.gitanos.org/la_comunidad_gitana/gitanos_hoy.html.es)
- Gobierno Vasco (s.f). Libro Blanco del Aprendizaje a lo largo de la vida. Recuperado de [http://www.hezkuntza.ejgv.euskadi.eus/r43-LibroBlanco2932/es/contenidos/informacion/libro\\_blanco\\_ap/es\\_6480/adjuntos/epa\\_c.pdf](http://www.hezkuntza.ejgv.euskadi.eus/r43-LibroBlanco2932/es/contenidos/informacion/libro_blanco_ap/es_6480/adjuntos/epa_c.pdf)
- Joras, M. (1995). *Le Bilan de compétences*. Paris: PUF.
- MECD (2015). *Plan Estratégico de Aprendizaje a lo largo de la vida*. Recuperado de <http://www.mecd.gob.es/dms/mecd/educacion-mecd/mc/aprendealargodelavida/plan-alv.pdf>
- Moro, L (2009). *Guía para la promoción personal de las mujeres gitanas: perspectiva psico-emocional y desarrollo profesional*. Recuperado de: <https://www.gitanos.org/upload/40/19/completo.pdf>
- Observal (2017). *Observatorio de la validación de competencias profesionales*. Universidad de Valladolid <https://balance.observal.es/>
- Pérez, L.E. (2017). *¿Qué es el Análisis DAFO?* Recuperado de <https://es.linkedin.com/pulse/qu%C3%A9-es-el-an%C3%A1lisis-dafo-luis-e-p%C3%A9rez>
- Serreri, P (2006). El balance de competencias y la orientación profesional: Teoría y práctica. En P. Figuera Gazo & M.L. Rodríguez, *op. cit.* (pp. 1-19).

Taylor, S.J. & Bogdan, R. (1992). *Introducción a los métodos cualitativos en investigación. La búsqueda de los significados*. Barcelona: Paidós.

## 8. Anexos

### 8.1. Instrumentos del BdC: mapa de mí mismo

Nombre: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Los mapas son representaciones gráficas que ayudan a ver mejor la relación entre varias características de una realidad dada. Son habilidades para organizar lo que se conoce de uno mismo, para ser más consciente y para facilitar mi comunicación con los demás.

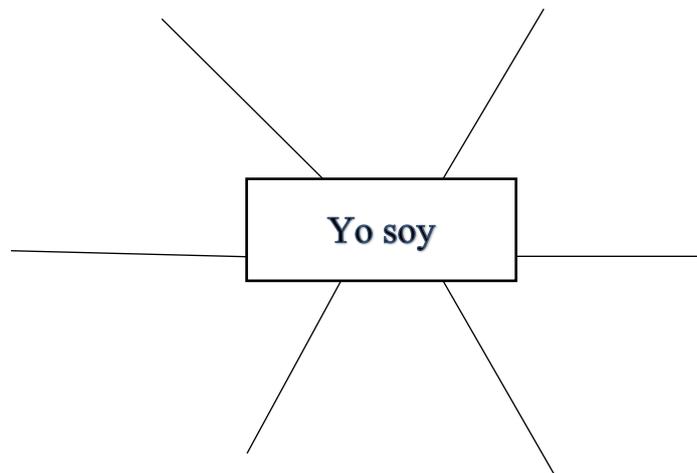
Instrucciones:

Enumera 10 palabras (adjetivos, nombres, etc.) que consideras los más adecuados para describirte a tu mismo/a.

- |         |          |
|---------|----------|
| 1 _____ | 6 _____  |
| 2 _____ | 7 _____  |
| 3 _____ | 8 _____  |
| 4 _____ | 9 _____  |
| 5 _____ | 10 _____ |

Nombre: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_



## 8.2. Instrumentos del BdC: “adjetivos que me identifican”.

**Abierta** persona franca y receptiva, que no juzga rápidamente a los otros, sino que acepta las diferencias ideológicas y culturales, e incluso es capaz de cambiar de parecer y aprender de los demás.

**Adaptable** persona que se adapta a cualquier circunstancia sin problema

**Amable** persona que se comporta con agrado, educación y afecto hacia los demás

**Ambiciosa** persona que posee el deseo de conseguir fama poder riquezas, o también puede referirse al deseo de obtener algo grande, superar las expectativas, sobresalir del resto de las personas.

**Asertiva** persona que a la hora de relacionarse y comunicarse lo hace siempre desde el respeto a otra persona no agrede ni se somete a la voluntad de otras personas, sino que manifiesta sus creencias y defiende sus derechos.

**Atenta** persona que pone atención en lo que hace o que escucha o mira algo con atención.

**Auténtica** persona que es realmente lo que parece o se dice que es.

**Capaz** persona que puede hacer o lograr determinada cosa, que posee las condiciones necesarias para ello

**Cauto** persona que actúa con precaución, astucia, inteligencia

**Coherente** persona que actúa en consecuencia con sus ideas o con lo que expresa.

**Conciliadora** persona que es capaz de poner de acuerdo sobre algo a dos o más personas entre las que hay desacuerdo, enfrentamiento o lucha.

**Consciente** persona que siente, piensa y actúa con conocimiento de lo que hace

**Cooperativa** persona que ayuda o puede ayudar en algo

**Motivadora** persona capaz de impulsar a un individuo a llevar a cabo ciertas acciones y a mantener firme su conducta hasta lograr cumplir todos los objetivos planteados.

**Objetiva** persona que hace juicios de valor atendiendo a los hechos y la lógica, y no a los propios sentimientos o sensaciones.

**Líder** persona que encabeza y dirige un grupo o movimiento social, político, religioso, etc.

**Independiente** persona que es autónoma y, por lo tanto, que actúa voluntariamente

**Creativa** persona con la capacidad de generar nuevas ideas o conceptos, de nuevas asociaciones entre ideas y conceptos conocidos, que habitualmente producen soluciones originales

**Eficaz** persona que tiene la capacidad de alcanzar un objetivo o propósito y produce el efecto esperado

**Emprendedora** persona que tiene decisión e iniciativa para realizar acciones que son difíciles o conllevan algún riesgo

**Optimista** persona que tiende a ver y juzgar las cosas en su aspecto más positivo o más favorable (que siempre le ve el lado bueno a las cosas).

**Previsora** persona que piensa y prepara con antelación las cosas que hará o las que necesitará.

**Razonable** persona que lleva a cabo un acto de manera lógica, con uso de la razón.

**Sincera** que procura siempre decir la verdad, lo que piensa, sin engañar.

**Orgullosa** persona que está satisfecha de sus acciones o de lo que considera propio y que presume de sus valores o cualidades

**Despistada** persona que está desorientada, distraída o no se da cuenta de lo que pasa a su alrededor, presta poca atención.

**Presumida** persona que se arregla mucho y cuida su aspecto exterior

**Insegura** persona que tiene poca o ninguna seguridad en sí mismo

**Impaciente** persona que se encuentra con grandes deseos de que suceda algo, de saber algo o de que se resuelva algo que espera.

**Honesta** persona que actúa rectamente, cumpliendo su deber y de acuerdo con la moral, especialmente en lo referente al respeto por la propiedad de otros, la transparencia en los negocios sin engañar, etc.