

MÓDULO DE OPCIONES DE CARRERAS

Resultados:

- Identificación de lo que hace el trabajo valioso y positivo—qué procurar en un empleo.
- Entender el nivel de salario exigido para mantener la seguridad económica.
- Familiaridad con los elementos básicos de la negociación de salario.
- Entender las barreras al empleo y cómo superarlas.
- Entender cuán fuertemente la educación y el adiestramiento superior afectan el panorama de salario y carrera.
- Entender las escalas de carreras, el desarrollo de una escala de carrera personal y un plan para ascenderla.

En general

El módulo de Opciones de Carreras lleva al resto del currículum de capacitación económica a un nuevo nivel, permitiéndoles a los participantes evaluar lo que van a necesitar para lograr sus metas financieras. El material del currículum fue diseñado específicamente para abordar algunas de las barreras para conseguir y mantener un empleo, y para desarrollar un empleo con potencial para crecimiento.

No ha de sorprender que los miembros de las comunidades que más carecen de servicios son los que es más probable que trabajen en trabajos de bajos salarios. Las mujeres suman a una cantidad más grande de los pobres que trabajan. Las mujeres forman una cantidad más grande de los pobres que trabajan que los hombres, probablemente porque en promedio ganan salarios menores y trabajan menos horas. A pesar de que las mujeres suman a 47% de los trabajadores entre las edades de 18 y 64, 56% de los pobres que trabajan son mujeres. Aquellos que no son ciudadanos norteamericanos también están desproporcionadamente representados entre los pobres que trabajan. Quince por ciento de tales trabajadores viven por debajo de la pobreza, y 30% viven por debajo de 150% del nivel de pobreza.

La pobreza mientras se trabaja afecta a las personas de color a un punto mucho mayor que a los norteamericanos blancos. Una cantidad sorprendentemente grande de negros e hispanos trabajan por debajo del nivel de la pobreza: 12% de todos los negros que trabajan están por debajo del nivel de la pobreza, y 23% están por debajo de 150% del nivel de la pobreza; 14% de los hispanos que trabajan viven por debajo del nivel de la pobreza, y 29% están por debajo de 150% del nivel de la pobreza.

Es menos probable que los pobres que trabajan tengan títulos de escuela superior o universidad. Ocho por ciento de los pobres que trabajan tienen títulos universitarios, comparado con 26% de todos los trabajadores. A pesar de que dos terceras partes de los pobres que trabajan tienen títulos de escuela superior, esta proporción es mucho menor que el 88% de todos los trabajadores. La consecuencia de no tener un título de universidad a menudo es pobreza. Diez y nueve por ciento de los trabajadores que no tienen títulos de escuela superior están por debajo del nivel de la pobreza, y 34% están por debajo de 150% del nivel de pobreza. Hay cierta evidencia que indica que los trabajadores que trabajan tienen menos probabilidades de recibir adiestramiento de trabajo de sus empleadores. La combinación de menos educación y adiestramiento comparado con otros trabajadores hace difícil que los pobres que trabajan superen la pobreza.

Las personas enfrentan muchos obstáculos al intentar superar la pobreza, incluyendo salarios bajos, horas insuficientes, cesantías, falta de destrezas, y condiciones de salud y otras que puedan limitar el trabajo desempeñado. Por lo tanto, es poco probable que recetar una sola solución resuelva el problema de la pobreza entre los que trabajan—necesitamos salarios mayores y empleos que ofrecen empleo todo el año, suplementos de salario tales como el crédito por ingreso del trabajo, y acceso a los servicios como la atención médica, la guardería infantil, y la mayoría de los apoyos de ingreso.

Ya que muchas barreras al empleo exitoso exigen intervenciones mucho más allá de las que puede ofrecer un coordinador de instrucción, alentamos a los coordinadores a referir a los participantes a uno o muchos de los recursos incluidos en el folleto de consejería de carreras--organizaciones e individuos que se especializan en la preparación para el trabajo y la auto-evaluación, quienes pueden proporcionar asistencia individualizada que se necesita a través de la transición al trabajo.

Debido a la extensión del tema y la variedad de materiales existentes disponibles, estamos limitando la abarcadura de este módulo a los aspectos económicos de la transición al trabajo, y alentamos a los participantes a trabajar con profesionales en la auto-evaluación y los procesos involucrados en procurar empleo.

(Datos adaptados de “Problems Facing the Working Poor” (“Problemas los pobres enfrentan”) de Marlene Kim de *Balancing Acts* (Actos de balanceo), Economic Policy Institute Library/Information Center, 2000)

Consideraciones:

- Es probable que los historiales de trabajo y experiencia varíen ampliamente dentro y entre grupos. Asegúrese de capitalizar en las experiencias de sus participantes—NO suponga que sus experiencias están limitadas a las posiciones de nivel de entrada.
- Los participantes a menudo requieren mucho adiestramiento y alientamiento para identificar sus destrezas y fortalezas. No necesariamente es cuestión de modestia—los participantes pudieran sufrir de baja autoestima, y de tener historiales largos de empleo deficiente. Prepárese para pensar en ideas con los participantes e identificar atributos que haya notado a través del taller—“escucha usted muy bien” “tiene un maravilloso sentido de la moda” “¡habla usted otra lengua!”
- Sea sensitivo/a cuando presiona a los participantes a “soñar en grande.” Es importante conseguir asistentes de enfermería que piensen acerca de convertirse en *LPNs* (*Licensed Nurse Practitioners* – Enfermeras Practicantes Licenciadas) o *RNs* (*Registered Nurses* - Enfermeras Registradas), pero también reconocer que necesitamos a personas en *cada* escalón de la escala de carreras para mantener nuestra sociedad funcionando. Los trabajos de nivel de entrada presentes deben ser “primeros pasos” – *no* “callejones sin salida.”
- Este módulo pone énfasis en que la educación y el adiestramiento son correlativos con un ingreso aumentado. La reforma de la manutención pública ha hecho más difícil que los recipientes de TANF puedan completar su educación y adiestramiento. La actitud de “trabajo primero” mantenida por DTA y algunos de los miembros del personal puede presionar a los participantes a tomar trabajos de bajos salarios sin hablar sobre los planes de carrera a largo plazo, la necesidad de desarrollar destrezas, o las barreras de empleo. Los participantes que reciben beneficios—y/o están viviendo en el albergue—puede que quieran

discutir sus situaciones con un procurador legal para asegurarse de que le sacan el mayor provecho a los que tienen derecho, e investiguen las ventajas y desventajas de trabajar dadas sus situaciones individuales. Véase los volantes sobre la búsqueda de empleo estructurada (módulo de manutención y beneficios) para más detalles.

- En el proceso de establecer las metas de la educación de adultos, ponga énfasis en que identificar los recursos para la guardería infantil, la ayuda financiera, y otros apoyos es un paso esencial. No es suficiente solicitar a la escuela—uno tiene que tener los apoyos en su lugar para *permanecer* en la escuela.
- Balancear el trabajo y la familia es un reto especialmente grande para aquellos con ingresos limitados. Asegúrese de poner énfasis en la importancia de ambientes que acoplan a las familias con horas flexibles, y otros beneficios informales que pueden determinar si la transición al trabajo es exitosa o no.
- Una consideración delicada pero importante: los participantes con antecedentes penales puede que quieran pensar acerca de cómo sus pasados influyen sus opciones de carrera. Para algunas posiciones tales como los bomberos/as, maestros/as, o enfermeros/as se exige una verificación del *CORI* (*Criminal Offender Record Information* – Información sobre los Antecedentes Penales de los Ofensores Criminales) del solicitante. La hoja de detalles de *CORI* al final del módulo puede ayudar a conseguir que los participantes piensen acerca de cómo abordar este asunto.

Lista de Actividades en el Módulo de Opciones de Carreras

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	TIEMPO
Definir el trabajo	Discusión de lo que hace del trabajo valioso y positivo.	10-15 min.
Adiestramiento y educación para el empleo	Discusión sobre el impacto del adiestramiento y la educación de empleo en el ingreso.	10-15 min.
Escalas y trayectorias de empleo	Discusión y proyecciones de escalas individuales de carreras.	20-25 min.
Inventario de destrezas	Auto-evaluación individual en base a las fortalezas y destrezas, seguido por un ejercicio en pareja.	25-30 min.
Gustos y disgustos: Claves invisibles para su felicidad	Dos ejercicios de auto evaluación en base a hojas de trabajo de experiencias pasadas de empleo y esperanzas para experiencias futuras de trabajo.	25-30 min.
Negociar un salario justo	Discusión y dramatización de la negociación de salarios.	15-20 min.

Lista de Materiales en el Módulo de Opciones de Carrera

- Recursos de adiestramiento para el empleo (Volante)
- Recursos de asesoría para la carrera (Volante)
- Muestra de escalas de carrera (Volante)
- Mi escala de carrera (Volante)
- Las cosas que me gustan hacer y las cosas que hago bien (Hoja de Actividades)
- Gustos y disgustos: Claves invisibles para su felicidad (Hoja de Actividades)
- Aspectos de mi próximo empleo... (Hoja de Actividades)
- Las cosas que lo hacen decir “Bueno, vamos a ver...”: Negociar un salario justo (Volante)
- Hoja de datos del *CORI: Criminal Offender Record Information* (Información sobre los Antecedentes Penales de los Ofensores Criminales) (Volante)

ACTIVIDAD DE OPCIONES DE CARRERA #1

Definir el trabajo

A. Objetivos

Los participantes identifican los aspectos del trabajo que hallan valiosos y positivos.

B. Tiempo Necesario

10 a 15 minutos

Descripción

1. Genere, con los participantes, una definición de la palabra “trabajo.” *El trabajo es cualquier actividad necesaria para el cuidado de mi familia, mi propiedad, mis amigos, o de mí mismo/a y cualquier actividad que crea algo de valor para mí u otros.*
2. Como grupo grande, pregunte si los participantes pueden nombrar elementos que hacen un trabajo un “buen trabajo” (e.g. beneficios de empleo, buenos co-trabajadores). Escriba los elementos en una hoja de cartel. Asegúrese de que los participantes discutan los beneficios de empleo (incluyendo el desarrollo del personal, las IRAs (*Individual Retirement Accounts* - cuentas de retiro individuales), las vacaciones, el seguro médico, días de licencia por enfermedad, espacio para el crecimiento, cultura de acoplar a las familias, etc.).
3. En parejas, pídale a los participantes que describan el mejor y el peor empleo (pagado y no pagado) que ellos o alguien que conocen hayan hecho. Después de su discusión, deben pensar más específicamente acerca de sus personalidades individuales, preferencias y necesidades. Pídale que reflexionen acerca de sus experiencias y que llenen el volante. Clarifique que lo que queremos son los elementos de las condiciones de trabajo como “que los dejen quietos” o “interacción con personas” que queremos, no descripciones de empleos específicos como “cocinar hamburguesas”.

ACTIVIDAD DE OPCIONES DE CARRERA #2

Adiestramiento y educación para el empleo

A. *Objetivos*

- Los participantes ven el aprendizaje como un proceso de por vida.
- Los participantes identifican el enlace entre el adiestramiento/educación y los aumentos de ingreso.

B. *Tiempo Necesario*

10 a 15 minutos

C. *Materiales*

- *Boston Globe Careers Special Section* o una publicación comparable
- Volantes: “Recursos de Adiestramiento de Trabajo”, “Recursos de Asesoría para la Carrera”

Descripción

1. Antes de discutir los caminos posibles de adiestramiento y/o educación, pase algún tiempo durante la discusión en grupo volviendo a repasar el asunto de *el tiempo disponible en la vida de uno*, las demandas y prioridades. Los participantes necesitarán “reclamar su tiempo” – no pueden ser todo para todas las personas. Van a necesitar establecer prioridades si quieren avanzar en sus carreras.

2. Discuta “La trayectoria correcta.” Aconséjale a los participantes que: escojan un campo que concuerde con sus gustos y talentos. Encuentren las “trayectorias calientes” – los empleos más prometedores en términos del potencial disponible de empleos y trabajo - en ese campo. Enfóquense en la naturaleza del trabajo, no el título. Las destrezas interpersonales son siempre tan importantes como las destrezas técnicas. Como grupo, hablen sobre las “carreras de sus sueños” y discutan los salarios correspondientes, y el adiestramiento/educación necesaria. Usen los periódicos/publicaciones como referencia.

4. Compartan las siguientes estadísticas (fuente: Departamento de estadísticas de trabajo, 2000): las ganancias semanales medias de una mujer sin diploma de escuela superior son de \$303. Sube a \$421 con un diploma de escuela superior, \$504 con algún estudio universitario o título de asociado; \$710 con un título de bachillerato; y \$890 con un título avanzado. Las tasas de desempleo son más bajas para aquellos que cuentan con título universitario; 1.5% para aquellos con un título universitario de cuatro años comparado con el 11.7% sin un diploma de escuela superior (Fuente: Karier, 1998.). De los nuevos trabajos creados entre 1998-2008, se espera que 62% van a exigir un título de Asociado o más alto. (Fuente: Bacon, 2000)

5. Distribuya y repase los volantes “Recursos de Adiestramiento de Empleo,” ponga énfasis en la importancia de escoger una institución de buena reputación, y los riesgos asociados con los programas (tales como aquellos ofrecidos por muchas escuelas de estética o destrezas secretariales), las cuales requieren pagos enormes “por adelantado.” Distribuya el volante “Recursos de Carrera” para dar seguimiento y referencias.

ACTIVIDAD DE OPCIONES DE CARRERA #3

Escalas y trayectorias de empleo

A. Objetivos

- Los participantes distinguen entre los empleos y las carreras.
- Los participantes determinan qué educación, adiestramiento o experiencia se requiere para ascender.
- Los participantes hacen sus propias escalas de carrera.

B. Tiempo Necesario

20 a 25 minutos

C. Materiales

Hoja de Actividades: “Muestra de escalas de carrera”, “Mi escala de carrera”

Lápices

Descripción

1. Discutan la diferencia entre un empleo y una carrera, poniendo énfasis en que una serie de trabajos puede evolucionar a ser una carrera o trayectoria de carrera.

2. Haga usted un bosquejo de su propia trayectoria de carrera y/o pídale a los participantes que describan el de ellos mismos. ¿Qué trabajos han tenido? ¿La progresión fue lineal? A menudo las personas describen sus carreras en términos de “Redes de Carrera” o “Ruedas de Carrera.” En la discusión, mencione los factores que impulsan las “movidas de carreras”: hacer un “movimiento lateral” estratégico, lograr una entrada en una empresa u organización, desarrollo de destrezas, etc.

3. Presente el concepto de una trayectoria de carrera: una serie de oportunidades para el crecimiento y el aprendizaje, nuevas responsabilidades, y paga más alta. Algunos ejemplos de las trayectorias de carrera son (Fuente: www.salary.com):

Posición	Educación/Adiestramiento Exigido	Salario Anual Medio
Dependiente de Contabilidad	Diploma de Escuela Superior	\$27,937
Tenedor de Libros	Título de Asociado	\$33,124
Contable	Título de Bachillerato	\$38,710
Dependiente de Entrada de Datos	Diploma de Escuela Superior	\$23,423
Recepcionista	Diploma de Escuela Superior	\$26,175
Asistente Administrativo	Diploma de Escuela Superior	\$38,719
Ayudante de Atención Médica en el Hogar	Diploma de Escuela Superior, programa de certificación	\$22,539
Enfermera Práctica Licenciada	Diploma de Escuela Superior programa de certificación	\$37,792
Enfermera Registrada	Título de Asociado, programa de certificación	\$49,486
Enfermera Practicante	Título Avanzado	\$70,205

4. Repase varias escalas de carreras. Pídales a los participantes que llenen su propia escala, ayudándolos a hacer estimados realistas acerca del tiempo y el adiestramiento necesario en cada nivel.

ACTIVIDAD DE OPCIONES DE CARRERA #4

Inventario de destrezas

A. Objetivos

- Los participantes identifican destrezas y aptitudes existentes (habilidades o rasgos inherentes).
- Los participantes convierten estas destrezas en posibles carreras para explorar.

B. Tiempo Necesario

25 a 30 minutos

C. Materiales

- Hoja de Actividades: “Las cosas que me gustan hacer y las cosas que hago bien.”
- *Boston Globe Careers Special Section* (o cualquier otra publicación que tenga información acerca de la demanda de salario, oportunidades de crecimiento para diferentes carreras)
- Lápices

Descripción

1. Distribuya la hoja de actividades “Las cosas que me gustan hacer y las cosas que hago bien,” y pregúntele a los participantes que piensen acerca de las cosas que les gustan hacer. Esto puede incluir cualquier cosa desde construir estantes a cocinar o hablar por teléfono. Después pídale que piensen en las cosas que hacen bien (si es que disfrutan o no la actividad) y características o fortalezas personales de las cuales están orgullosos (ejemplo: escucha muy bien, es paciente). Cosas como cocinar, arreglar las cosas, ganar discusiones, cantar, escribir, resolver problemas son sólo algunos ejemplos. ¡No hay límites! Pídale a los participantes que escriban sus respuestas en la columna apropiada de la hoja.
2. Pídale a los participantes que formen parejas y se ayuden los unos a los otros a identificar destrezas y cualidades involucradas en hacer esas cosas que les gustan. Por ejemplo, a alguien puede que le guste planificar fiestas. Las destrezas que conlleva la planificación de fiestas incluyen el manejo del tiempo, la orientación detallada, y la planificación por avanzado.
3. Pídale a cada pareja que identifique actividades, o combinaciones de actividades, que pudieran convertirse en un trabajo remunerado. Agrupe categorías similares juntas bajo encabezamientos en hojas de cartel. Como grupo grande, discutan los salarios aproximados y la educación o adiestramiento necesario para cada una de las ocupaciones. Este paso es esencial para conectar las decisiones personales al nivel de ingreso.
4. Haciendo uso del *Job Market Analysis* o una publicación similar, los participantes pueden explorar las carreras que han identificado. Deben enfocarse en los pasos necesarios para llegar a lograrla. Ya que es posible que muchos de los participantes no hayan pensado acerca de cuánto estos trabajos pagan, o tengan expectativas no realistas acerca de los salarios, este ejercicio a veces sirve de “chequeo de la realidad”. Asegúrese de discutir alternativas o pasos intermedios en el camino hacia las metas de los participantes.

ACTIVIDAD OPCIONES DE CARRERA #5

Gustos y disgustos: Claves invisibles para su felicidad

A. Objetivos

- Los participantes identifican las cualidades que les gustan y les disgustan en su experiencia de trabajo previa.
- Los participantes identifican las cualidades con las cuales están dispuestos o no a tranzar en sus experiencias de trabajo futuras.

B. Tiempo Necesario

25 a 30 minutos

C. Materiales

- Hojas de actividades: “Gustos y disgustos: Claves invisibles para su felicidad” y “Aspectos de mi próximo empleo”.
- Lápices

Descripción

1. Pídale a los participantes que dividan su experiencia de trabajo en segmentos cortos de 3-5 años. Es más fácil recordar marcos de tiempo cortos y específicos que el pasado completo de una vez. Asegúrese de que incluyan las experiencias de trabajo voluntario, e incluso pasatiempos o intereses deportivos.
2. Distribuya las hojas de actividades y pídale a los participantes que detallen cosas que no les gustaron sobre el empleo—y que sean cuán específicos y detallados como sea posible. No es muy provechoso decir, por ejemplo, "No me gustó la gente". Esa es una declaración demasiado general. Es mejor decir, "No me gustaron las personas que fueron agresivas y mal educadas". Las categorías pueden ayudar al grupo a empezar. Ya que cada trabajo involucra la mayoría de estos datos, pídale que incluyan notas y comentarios acerca de cada uno.
4. Pídale a los participantes que repasen sus listas y busquen patrones. Puede que alguien le diga, "Veo que siempre me ha gustado trabajar en proyectos solo/a sin supervisión externa. Por lo tanto, quiero limitar mi interacción con las personas en el futuro". O alguien pudiera observar lo opuesto acerca de sí mismo/a: "Nunca me ha gustado trabajar en proyectos solo/a; me va mejor en un ambiente orientado a trabajar en equipo".
5. Pídale a los participantes que consideren lo que quieren en su próximo empleo—y lo que *no quieren* en el futuro. Empiece a determinar lo que *tienen que tener*—estos son los elementos absolutamente esenciales—entonces piense en qué sería divertido, pero quizás frívolo. Deben de enumerar estos elementos absolutos en las categorías apropiadas en la hoja de actividades.
6. Aliente a los participantes a discutir sus preferencias con otros para ver qué más pueden percibir. Los que nos conocen bien a veces ven conexiones que se nos escapan.

ACTIVIDAD DE OPCIONES DE CARRERA #6

Negociar un salario justo

A. Objetivos

- Entender el proceso para la investigación y la negociación de salario.
- Practicar la negociación de salario.

B. Tiempo Necesario

15 a 20 minutos

C. Materiales

Volante: “Las cosas que lo hacen decir ‘Bueno, vamos a ver...’: Negociar un salario justo”

Descripción

1. Explique que hablar de salarios puede resultar incómodo, pero que es importante. Las personas en todas las etapas de sus carreras necesitan saber en qué consiste la paga actual para el trabajo que están desempeñando Y TAMBIÉN para los trabajos que quisieran conseguir en el futuro. Comparta eso en esta parte del curso, y el grupo discutirá cómo averiguar qué escala de salario es realista y cómo negociar una oferta o aumento.
2. Examine y escriba los diferentes factores que influyen cómo es que a alguien le pagan. La lista debe incluir: los años de experiencia de la persona, sus credenciales/títulos, la naturaleza del empleo, el campo de trabajo, los beneficios, la estructura de paga (incluyendo la comisión, los bonos y otros beneficios personales). Asegúrese de también incluir factores tales como el costo de la vida (el cual varía por ciudad), la economía (los salarios suben durante los “booms” económicos), y la oferta y la demanda para diferentes empleos (por ejemplo, hable sobre cómo los salarios de diseñadores de páginas web han disminuido a raíz de la caída de los “dot-coms”).
3. Explique que uno de los factores que más influye al salario son las demandas del solicitante. Los empleadores quieren pagar cuán poco les sea posible por nuestro trabajo. A menos que demos “lo que valemos” y pidamos directamente un aumento o un salario más alto, es muy posible que no lo consigamos. Hable acerca de los factores que hacen esto difícil (el bochorno, la baja autoestima, la modestia acerca de nuestras destrezas y logros, miedo al rechazo).
4. Discuta las estrategias para aprender cuál es el salario actual para diferentes campos y empleos. La lista debe incluir entrevistas de información, sitios de web de salarios, libros, periódicos. Pídales a los participantes que identifiquen los pasos que ocurren antes de que se efectúa una oferta de empleo o aumento. Repase el orden de eventos y los momentos estratégicos para la negociación.
5. Distribuya el volante “Las cosas que lo hacen decir ‘Bueno, vamos a ver...’: Negociar un salario justo” que esboza el proceso de la negociación del salario. Después dramatice el escenario en que un solicitante de empleo negocia un salario mayor.