

Programa de Fortalecimiento Institucional
para la Formación Técnica y Profesional
de Mujeres de Bajos Ingresos

FORMUJER
Formación y Oportunidades

BID-FOMIN / CINTERFOR-OIT

Taller " La construcción del Proyecto
Ocupacional en los procesos
de orientación y formación"
Relatoría

Dirección Nacional de Capacitación Laboral y Formación de Recursos
Humanos
Secretaría de Empleo
Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos

**“ LA CONSTRUCCIÓN DEL PROYECTO OCUPACIONAL
EN LOS PROCESOS
DE ORIENTACIÓN Y FORMACIÓN”**

El presente documento pretende recuperar los contenidos conceptuales y metodológicos trabajados en el taller sobre orientación para la construcción del proyecto ocupacional realizado los **días 3 y 4 de abril de 2001** en el marco del Programa FORMUJER. La coordinación estuvo a cargo de la Lic. Silvia Galilea Ocón, consultora experta del Programa Regional para los temas de orientación laboral y proyecto ocupacional.

Los **objetivos** definidos para el taller fueron los siguientes:

- Favorecer la apropiación del enfoque de proyecto ocupacional como estrategia integral de mejoramiento de la empleabilidad de las mujeres de bajos ingresos.
- Brindar instrumentos conceptuales y metodológicos para la construcción, por parte de la población objetivo, del proyecto ocupacional.
- Identificar competencias de empleabilidad y ciudadanía en el proceso de construcción del proyecto ocupacional.
- Visualizar modalidades de incorporación del proceso de construcción del proyecto ocupacional en los trayectos formativos.

Desarrollo del taller

La actividad se inició con la presentación de los/as participantes y el planteo de sus expectativas en las que se refirieron a los siguientes aspectos:

- Tengo muchos años en el estudio y trabajo de la problemática de género. Nunca trabaje el tema ocupacional desde el sesgo de empleabilidad y me parece esencial para trabajar el género. Espero encontrar aquí herramientas para aprenderlo.
- Conocer un trabajo riguroso sobre empleabilidad desde la institucionalización del tema para su aplicación.
- Me interesa adentrarnos en la situación sobre trabajo y género. Aprender sobre empleabilidad, un campo importante en estos tiempos.
- Optimizar el aprendizaje y sistematizar las estrategias.
- Aprender y compartir experiencias con mis compañeros
- Profundizar, actualizar y conceptualizar la temática. Aportar experiencias.
- Conocer una herramienta para aportar a los desocupados que día a día acuden a la oficina de Empleo.

- Incorporar, adquirir y comparar conocimientos para aplicar en acciones futuras sobre empleabilidad y proyecto ocupacional.
- Llevar herramientas aplicables a la realidad
- Adquirir herramientas teóricas, prácticas y metodológicas para orientar mejor a la IFP y a las mujeres a construir el proyecto ocupacional personal.
- Desarrollar propuestas de orientación con fuerza sobre el desarrollo de género con mujeres y hombres de bajos ingresos.
- Adquirir conocimientos y herramientas para desarrollar organización en la generación de proyectos ocupacionales.

PRIMER MOMENTO

El enfoque de proyecto en el mejoramiento de la empleabilidad

Se inició con una breve presentación del tema a cargo de la coordinadora del taller en la que destacó los siguientes aspectos:

- El Programa FORMUJER pretende contribuir a la integración de las personas al mundo productivo, a que puedan desempeñarse con facilidad y autonomía en un mercado fuertemente discriminatorio. Por tanto plantea que para el logro del mejoramiento de la empleabilidad no es suficiente la formación, sino que se requiere también de la orientación y el acompañamiento.
- La formación es un MEDIO y no un fin para la inserción en el mercado de trabajo y las IFPs pueden acompañar el proceso que va desde la convocatoria a la población beneficiaria hasta el darle herramientas para una posible inserción laboral.
- Durante este proceso las instituciones deberán rescatar y valorizar las competencias desarrolladas en las estrategias de sobrevivencia que día a día generan las mujeres de bajos ingresos, los modos de vincularse, relacionarse con otros y con el Estado. Las mujeres y varones traen saberes que no están sistematizados y que hay que contribuir a visibilizarlos y transformarlos en competencias habilitantes.

Luego se propuso la conformación de grupos para el intercambio y debate de ideas sobre algunos conceptos expuestos en la presentación:

Concepciones de la empleabilidad y del proyecto ocupacional

Los aspectos centrales de la **empleabilidad** definidos por los diferentes grupos fueron los siguientes:

- La empleabilidad refiere al mercado de trabajo formal e informal, así como al autoempleo.
- Es un conjunto de saberes y experiencias hechas concientes para posicionarse frente a las exigencias del mercado de trabajo.
- Son competencias (conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes y disposiciones) requeridas a las personas por el mercado para ocupar determinados puestos de trabajo.

- Son las condiciones que desarrolla un sujeto/a para acceder a puestos de trabajo teniendo en cuenta las condiciones del mercado en un momento histórico – social determinado. Las actitudes y aptitudes se tienen que desarrollar en función de las expectativas del mercado o generar nuevas demandas para poder integrarse.
- El abordaje de la problemática de la empleabilidad con la población beneficiaria implica:
 - Reconocer lo que soy, qué quiero, qué deseo ser.
 - Reconocimiento del mercado de trabajo
 - Reconocimiento de capacidades desarrolladas en ámbitos ajenos a la educación formal
 - Desnaturalización de saberes que son resultado de los roles femeninos o masculinos asignados y valorización de los mismos
 - Identificación de capacidades a desarrollar.

Las conceptualizaciones referidas al **proyecto ocupacional** fueron:

- El proyecto ocupacional es un recorrido que se realiza en varias etapas recuperando saberes en una búsqueda personal que permita la inserción laboral o las mejores condiciones para la misma. En esta recuperación se debe tener en cuenta: las capacidades, conocimientos, intereses, aptitudes, actitudes, habilidades, experiencias de las personas, así como el contexto cultural y la realidad del mercado de trabajo regional.
- Es la posibilidad que tiene un sujeto de reflexionar, programar (a corto, mediano y largo plazo) y forjar su futuro ocupacional a partir de sus conocimientos, habilidades, intereses, lectura de la demanda del mercado de trabajo contemplando en ella la división sexual del trabajo, aún cuando su empleabilidad no responda en todo a la demanda del mercado.
- El proyecto ocupacional está condicionado pero no totalmente por las realidades externas. Hay un margen de libertad en la construcción del proyecto
- “Hoy la búsqueda de trabajo es un trabajo”, es el primer trabajo para el que se necesita desarrollar competencias. Requiere un esfuerzo de aprendizaje y requiere también de un acompañamiento.

Durante el plenario la coordinadora enfatizó la idea de que la empleabilidad no es un concepto teórico, sino que tiene que ver con el cómo varones y mujeres logran una inserción en el mundo laboral, sea en un trabajo dependiente, independiente, formal o informal.

Por otra parte, la empleabilidad no está absolutamente condicionada por el mercado de trabajo, las competencias y saberes a desarrollar no deberán estar únicamente direccionados o limitados a un campo o un puesto específico. La realidad de alta “movilidad laboral” implica la necesidad de generar “condiciones” que hagan que la persona pueda desenvolverse en el mundo del trabajo. Es un concepto dinámico que se construye en la interacción con los sujetos.

Cuando se trata de mejorar la empleabilidad se hace referencia al desarrollo de un conjunto de competencias transversales que se ponen en juego, por ejemplo:

- trabajar en equipo
- tomar decisiones
- resolver problemas con autonomía
- negociar
- producir consensos

- descubrir, probar, experimentar
- organizar y administrar el tiempo

Trabajar la problemática de la empleabilidad en los procesos de formación supone una transferencia de poder a las personas, un poder para desenvolverse en el mercado de trabajo. Las instituciones de formación profesional son mediadoras pero con mucho poder, un poder para orientar, abrir o restringir el desarrollo de las y los sujetos.

El proyecto ocupacional es una metodología que tiene una trascendencia: el beneficio no es hacer el proyecto sino mejorar la empleabilidad.

El objetivo es el desarrollo personal del sujeto en el marco de la construcción de su carrera laboral, que sepa y pueda hacer el recorrido de la búsqueda organizada de empleo como un proyecto, donde el foco no esté puesto sólo en el trabajo dependiente sino también independiente.

En este sentido, el proyecto tiene que estar vinculado a lo que la persona quiere y desea y al mercado de trabajo; pero, es importante aclarar que el mercado de trabajo no es el techo. El proyecto tiene que estar vinculado a la realidad pero puede "soltarse" de ella.

En la construcción del proyecto ocupacional es tan importante el resultado como el proceso, ya que en él se deben generar las competencias que garanticen la meta de mejoramiento de la empleabilidad y fortalecimiento de la autonomía.

1. En este proceso se atraviesan diferentes **etapas** (autodiagnóstico, definición de metas a alcanzar, definición de estrategias y actividades, integración del proyecto ocupacional a la formación), en las cuales se movilizan distintas competencias.
2. Puede ser que las etapas guarden un orden distinto, pero lo importante es que se refuercen todas las **competencias** correspondientes y necesarias para las distintas etapas.
3. La instancia de "información" es importante y cruza todas las demás, también la "orientación" cruza todo el proceso. La "formación" es un medio para aumentar su empleabilidad, pero no es un fin.

SEGUNDO MOMENTO

La metodología para la construcción del proyecto ocupacional

Para avanzar en la metodología de construcción del proyecto Ocupacional y habiendo acordado conceptualmente el enfoque adoptado, se propuso trabajar entre instituciones (IFP'S y ONG'S) por zonas de focalización del Programa, bajo la consigna de identificar las etapas que necesitan recorrer las personas para construir su proyecto y qué proceso deberían desarrollar las instituciones para acompañarlas en dicha construcción.

Se aclaró que el propósito del Programa no es conseguir empleo a las personas, sino brindar las máximas herramientas para moverse dentro del mundo del trabajo.

Presentación de los trabajos grupales

Cooperativa Punha – API – Sujeto y Predicado

All revisar las etapas, se evaluó como posible dificultad en el proceso de convocatoria la tendencia fuertemente instalada en las personas de inscribirse a los cursos a cambio de la obtención de una beca. Existen antecedentes de este tipo de prácticas resultado de mecanismos implementados por otros programas.

Teniendo en cuenta esto, el grupo planteó la necesidad de realizar una convocatoria abierta a través de los medios locales y organizaciones de la Red PUNA, las cuales conocen los objetivos del Programa. La idea es que cada organización convoque atendiendo a los siguientes aspectos:

- La recuperación y análisis de la historia de convocatorias previas realizadas por la Cooperativa PUNHA
- Charlas explicativas sobre los alcances del Programa. En particular clarificar que no se otorgarán becas. Se plantea que esto puede funcionar como un primer filtro.
- Aclarar que las estrategias compensatorias podrán ser de diferente tipo: (guarderías para los esposos)

Una vez que las personas llegan a la institución, se proponen:

- Realizar entrevistas individuales para identificar “el recorrido de vida” de las personas (recorrido laboral y formación formal y no formal)
- Realizar encuestas sociales para los casos críticos. Si es necesario, reorientar dentro de un grupo familiar la selección de la persona que sería destinataria de la capacitación, de acuerdo con un criterio de equidad (definirlo por el que tiene menor oportunidad).
- Utilizar el insumo de las entrevistas.
- Ahondar en fortalezas y debilidades de las personas para la inserción laboral
- Valorar e incorporar el contexto socio-laboral en el análisis de alternativas
- Fortalecer la autoestima
- Orientar la búsqueda de recursos de capacitación, información, financiamiento (armar un horizonte de vida)
- Promover la toma de conciencia de sus responsabilidades y compromiso con su proyecto ocupacional

Programa para la Formación Profesional (UNQUI) - FICAM

En principio plantean realizar la convocatoria de acuerdo a la modalidad que siempre implementa la institución y que consiste en:

- Difusión de la propuesta formativa: P.L.C – Biotecnología.
- Las personas se anotan en forma personal o en cada dirección de empleo en función de sus necesidades

En el marco del FORMUJER , se visualiza el Comité Técnico Local como un ámbito propicio para trabajar la convocatoria, en particular la que se realice para la propuesta de formación en biotecnología.

Plantean realizar talleres de empleabilidad ampliados antes de iniciar los cursos a fin de que las personas tengan la visión de lo que son los cursos de FORMUJER y del Proyecto Ocupacional. Los talleres serán diferenciados por cada especialidad: una ligada al ámbito urbano, la otra al ámbito rural.

El Proyecto Ocupacional será trabajado transversalmente durante todo el trayecto formativo. Con respecto a las acciones compensatorias, se revisarán experiencias previas y se definirán en función de la población objetivo (viáticos y guardería si se consideran necesarios).

Servicio Social San Cayetano - FICAM

- Difusión y convocatoria: se realizará a través de la bolsa de trabajo, otras bolsas, instituciones que nucleen a distintos actores del mundo del trabajo (oferta y demanda) según especialidad, instituciones que requieran reconversión laboral, siempre basado en la “motivación”.
- Encuentros de Orientación: se realizarán en forma previa a la formación y se trabajarán los temas empleabilidad, ciudadanía, proyecto ocupacional con integración de la perspectiva de género.
- Distintas ofertas/recursos
 - Inscripción en bolsa
 - Información y orientación sobre capacitación formal y no formal.
 - Intercambio de experiencias y recursos
 - Redes de búsqueda
 - Cursos de capacitación
 - Entrevistas individuales

Orientación laboral – integrada a la formación

- Construcción del Proyecto

Trabajar en forma modular (común a ambos perfiles) competencias transversales, evaluación de impactos y de resultados, autoempleo
- Estrategias compensatorias
 - Viáticos y/o descentralización de los cursos
 - Asistencia en alimentos y ropas
 - Dispositivos para el cuidado de niños

ITU - FEC

- Convocatoria. Se plantea trabajar con ciertas herramientas mínimas:
 - Edad (entre 25 y 50 años).
 - Educación básica (secundario completo según especialidad).
 - Situación laboral (deficiente o nula inserción laboral, precaria).
 - Voluntad de capacitarse /autoimagen, valoración personal.
 - Ingresos familiares.
 - Disponibilidad horaria (para definir tiempos de capacitación –ITU- y estrategias compensatorias).
- Desde dónde se convoca? A través de la institución, organizaciones e instituciones insertas en las zonas de referencia (Cens, centros de salud, organizaciones barriales, consejos de la mujer, organizaciones de base relacionados con la FEC, etc.) Esta modalidad de convocatoria obedece a las conductas que asume la población para acercarse a una oferta. No es la forma habitual que implementa el ITU.
- Se propone que en la primera convocatoria se dejen elementos que sirvan para la inserción laboral.
- Quiénes quedarán involucrados en el Programa de formación ocupacional? Se definirá a partir de la evaluación del proceso anterior y de la autoevaluación que realicen las personas (entrevistas, trabajo en grupos) De acuerdo a las especialidades definidas, podrán incidir también las cuestiones a tener en cuenta para el perfil de entrada.
- Requisitos para selección de instructores:
 - Tener o haber tenido algún tipo de inserción en trabajo comunitario (compromiso social)
 - Priorizar cierta formación pedagógica (manejo de lenguaje adecuado a beneficiarios/as)

Se enfatiza el tema de la selección de instructores no sólo por los contenidos de género que cruzan la capacitación sino por la importancia de atender a cierta formación pedagógica, experiencia en trabajos comunitarios y manejo del lenguaje.

COMCAL (Córdoba) y CEDER (Punilla) – SEHAS

Convocatoria

- Se plantea que como paso previo a la convocatoria se necesitan los datos del estudio de mercado de trabajo (IIFAP) y la consulta al Comité Técnico Local para definir la especialidad.
- Definir los lugares geográficos para captar a los/as beneficiarios/as.
- Definir criterios de selección e instrumentos (para difusión, inscripción, fichas, entrevistas...)
- Definir las estrategias compensatorias en reuniones con la Dirección de Empleo y el SEHAS.

Proceso de convocatoria

- Difusión del Programa en las zonas de focalización, en un trabajo conjunto de la Dirección de Empleo y el SEHAS.
- Diseño y convocatoria de la población beneficiaria y difusión de los cursos a implementar en el marco del Programa.

- Análisis de las entrevistas y fichas de inscripción para una buena selección de varones y mujeres para la orientación laboral. Se plantea una convocatoria que duplique lo que prevee el Programa para luego derivar a la capacitación.
- Puesta en marcha del proceso de orientación laboral.
- Selección de las personas, "filtro" a través de la beca
- Inscripción de los no incluidos en el FORMUJER en otras alternativas formativas, por ejemplo dar salida rápida a otros cursos tradicionales para no desmejorar la imagen del Programa.
- Comenzar con los trayectos formativos

Queda aún por definir la duración de los cursos. La convocatoria también puede estar determinada por la extensión de los mismos.

TERCER MOMENTO

La jornada se inició con la presencia del Coordinador de la Unidad de Intermediación Laboral del MTE y FRH, Sr. Juan Gomez Bourrat quién se refirió a los alcances y modalidad del Programa a su cargo. La participación de la UIL en el taller obedece a la necesidad de articular las diferentes iniciativas y esfuerzos que desde distintos ámbitos, en particular del sector público, se vienen haciendo en materia de orientación para el empleo.

También participó la coordinadora regional de Formujer quién además de realizar una revisión panorámica de los avances y acciones en este eje estratégico del programa a nivel regional, planteó las expectativas en torno a este taller y al proceso de elaboración colectiva que se inicia en Argentina respecto a la concepción y práctica del Proyecto Ocupacional a los efectos de su transferencia a los otros países donde se ejecuta Formujer y a la región en su conjunto.

Proyecto ocupacional

Construcción del itinerario

El trabajo se centró en revisar el recorrido que debe realizar una persona para la construcción de su propio proyecto ocupacional.

1era. Etapa - El autodiagnóstico. El punto de partida.

El objetivo es que las personas puedan indagar, reconocer y poner en valor lo que traen como "equipaje", sus saberes, experiencias y motivaciones.

En esta exploración individual y colectiva será necesario acompañar para:

- la identificación de posibles marcas de género en los recorridos realizados,
- el reconocimiento de los saberes y visualización de posibilidades de nuevos aprendizajes,
- la identificación y visibilización de saberes que hasta ahora no tenían nombre,

- la identificación de las competencias adquiridas en ámbitos de capacitación formal como no formal, en el trabajo remunerado y/o no remunerado y en las experiencias de vida,
- vincular las capacidades, características personales, saberes, experiencias, etc. que traen las personas con competencias (de empleabilidad y ciudadanía) que se ponen en juego en el mundo del trabajo.

En el proceso de acompañamiento para el autodiagnóstico se puede trabajar con diferentes técnicas: entrevistas, trabajo con dibujos para describir qué se sabe hacer, diversas técnicas grupales, fichas guía para la reconstrucción de las diversas acciones realizadas para proveerse de recursos en su vida doméstica o en su vida pública, etc. La metodología y técnicas escogidas para la realización del autodiagnóstico deberán adecuarse al perfil de la población participante.

El autodiagnóstico debe posibilitar a las personas el ejercicio de una mirada crítica de sus realidades, experiencias y posibilidades. La narración de una historia de vida puede ser revisada desde el análisis de género identificando marcas y diferencias entre mujeres y varones. Por ejemplo, cuestiones relativas a la naturalización de los roles de las mujeres, la valoración del trabajo como beneficio no sólo en términos de remuneración sino posibilidad de acceso al ámbito de lo público. En la construcción del proyecto ocupacional o de vida, siempre entran los aspectos de género que están condicionando las motivaciones e inquietudes. El diagnóstico es una primera aproximación, no es algo cerrado y merece ser revisado y puesto en cuestión a lo largo de todo el proceso de orientación y formación.

Al mismo tiempo, el desarrollo del autodiagnóstico para la construcción del proyecto ocupacional debe ir acompañado del análisis de lo **que pasa en el mercado de trabajo y en el contexto**. Las personas deben poder contar con información y herramientas que les permitan conocer y comprender el modo en que se desarrollan los procesos y las consecuencias, las exigencias y posibilidades que les brinda la realidad del mercado de trabajo. Los que ofrecen y los que demandan, las negociaciones posibles entre ellos. Contribuir a familiarizarlos con los conceptos que se manejan en los análisis de mercado de trabajo. Poder brindar elementos y motivar a las personas a que se informen e incorporen la importancia de esta información para tomar decisiones.

Las instituciones deberán contribuir a que las personas puedan revisar los sesgos de género que tiene el mercado de trabajo, identificar las áreas ocupacionales donde se centran las mujeres y los varones, comprender el trasfondo cultural y las posibilidades de transformarlo. Conocer la existencia de programas sociales, proyectos y servicios comunitarios que contribuyan a facilitar el acceso a la formación, el empleo y una mejor calidad de vida.

En síntesis, se trata de contribuir a diversificar los intereses y expectativas para poder trabajar por la igualdad de oportunidades. La construcción del proyecto es también una condición para poder aprender. Se aprende a partir de poder valorar lo que se sabe y que no siempre es el otro el que tiene el poder de dar algo.

La preocupación por las múltiples demandas con que se acercan las mujeres de bajos ingresos y, en general, los y las desocupadas aparece como un obstáculo a la hora de pensar en la convocatoria y surgen dudas sobre lo que es posible ofrecer a esta población desde una IFP y la eficacia o pertinencia del enfoque de proyecto.

A partir de este planteo se generó un interesante debate del cual se registran los puntos principales:

- Si las IFP's no tienen las herramientas o recursos para dar respuestas a las múltiples demandas con que puede llegar la población convocada, será conveniente mover o sensibilizar a otras instancias o recursos gubernamentales que puedan tomar esas demandas. La gente que está muy desesperada tiene que ser objeto de otro tipo de orientación o ayuda y después ponerse en situación de participar en una acción de mediano plazo. En este caso no estamos solos, hay un conjunto de instituciones articuladas para trabajar con las personas.
- Incorporar una nueva mirada a la formación profesional lo cual supone que las instituciones además de brindar formación a las personas, puede darles una oportunidad de revisar su vida cotidiana y moverse mejor en el contexto laboral.
- Muchas veces las mujeres de menores recursos se acercan por el viático, pero a medida que pasa el tiempo pueden llegar a descubrir que sus urgencias pasaban por otras cosas. "Cuesta pensar en el autodiagnóstico con personas que tienen hambre. Esto paraliza. Debemos descubrir y animarnos a pensar que hay otras posibilidades".
- Cuando alguien viene con la urgencia, habrá que buscar el modo de orientarlo al recurso asistencial. "Con la gente que venía con toda la urgencia hacíamos talleres, mano a mano y nosotras contribuíamos a que mejoraran las posibilidades, identificando lo que tenía como posibilidad para apuntalarlas"
- El autodiagnóstico va a ocupar todo el proceso, no sólo una primera etapa, pero desde el primer minuto se puede reforzar la autoestima de una persona haciendo que reflexione sobre que la primer protagonista es ella y que partimos de que ella ya es capaz, que a veces de eso no olvidamos cuando tratamos de convencerla de lo que le queremos ofrecer.
- Mucha de la desesperación traducida en falta de dinero no es solamente fruto del dinero, hay otras desesperaciones. Hay personas que están mal porque están solas, y lo que quieren es participar o estar con otros. Hay que poder observar que detrás del pedido de dinero, hay otros pedidos.
- Los varones hablan desde el discurso de los varones. A las mujeres les va a producir algún impacto, aunque no se quede en el Proyecto. Que sepamos enseñarle las redes sociales, cuáles son los caminos. Nosotras nos planteamos ayudarlas a que pueden encontrar dónde dejar sus hijos, si pueden organizarse para esto luego se podrán organizar para otras cosas.
- Desde la experiencia de FORMUJER en Bolivia en la convocatoria para las acciones de orientación se presentaron 800 mujeres a las cuales se les ofreció talleres de orientación. La evaluación mayoritaria de las participantes fue decir : "Nunca nadie me había preguntado qué valía y yo nunca me había preguntado qué tenía y cuál era su valor". Esto posiciona de manera diferente a las personas y a la institución.
- Cuando pensamos una política de formación desde la perspectiva de género, buscamos la articulación, podemos informar sobre o reconocer a otros y otras que están abordando el

problema. Cuando generamos la necesidad de mirar el mundo del trabajo, lo que queremos es que la institución sepa que es necesario mirarlo y que hay otros que lo pueden hacer con ella.

- La idea es que las IFPS y las ONGs aprendan que este es un proceso integral y que cuando el Programa termine, puedan incorporar la orientación, la formación para la empleabilidad y para esto cada zona sabrá cómo hacer para dar respuesta.
- “Si no nos pedimos el todo y nos pensamos como una instancia más vamos a valorar lo que hacemos y vamos a poder contribuir de manera más eficaz”.

2da. Etapa – Definición de las metas. Qué quiero alcanzar?

En esta etapa se trata de acompañar a las personas en el proceso de plantearse objetivos, metas a largo, mediano y corto plazo, para lo cual habrá que identificar los problemas que se presentan e ir resolviendo de a uno y de a poquito.

Definir metas es tomar decisiones y ello implica poder detenerse y analizar los beneficios y obstáculos que se pueden presentar. Es importante aquí dar la posibilidad de que se abra una gama amplia y diversa de intereses, inquietudes y motivaciones con la conciencia de debilidades y fortalezas con las que se cuenta. Las metas u objetivos que se planteen tienen que ser realistas, pero no hay que cortar alas, deben adecuarse a la realidad pero no someterse a los mandatos del mercado.

Si las personas deciden orientarse por áreas ocupacionales tradicionales y tienen toda la información para poder tomar otro camino, han podido reflexionar sobre su realidad y se sienten autónomas para hacerlo, es valioso que lo hagan.

También deben considerarse las necesidades de conciliar la vida familiar con el proyecto ocupacional, en vistas a diseñar modos o alternativas para irlo concretando.

3ra. Etapa – Definición de estrategias y actividades. Cómo lo voy a hacer?

En esta etapa nos estamos refiriendo a las posibilidades de **priorizar** entre diversas alternativas la que más satisface los intereses y se adecua a las posibilidades (estudio del contexto). Adaptarse significa ver y comprender el contexto, identificar las limitaciones que se pueden encontrar y diseñar los modos en que es posible actuar para lograr los objetivos propuestos.

Para ello habrá que poder diseñar un plan de actividades un camino a recorrer en el que habrá que estimar prioridades, tiempos, oportunidades, urgencias, lo que supone un escalonamiento de acciones. Entre ellas se podrán pensar acciones de formación, de búsqueda de empleo, de organización familiar, de cuidado de la salud, de documentación, o resolución de otros problemas.

Se tendrán que pensar en instituciones, organizaciones a las que pueda solicitar apoyo.

4ta.etapa – La construcción del Proyecto durante la formación

Esta etapa nos plantea la posibilidad de releer el contexto del campo ocupacional o especialidad sobre la que se va a formar. Implica que el sujeto se vuelve a mirar en relación a la opción formativa escogida, indaga y se conecta con redes o ámbitos relacionados a la especialidad. Esto le ayuda a revisar si es correcta la opción que buscó y eventualmente poder modificarla. A su vez dentro de una especialidad pueden existir diversos puestos ocupacionales reales o con posibilidades de ser creados o investigados, que deben ser materia de análisis y reflexión durante la formación.

Se trata de poder conocer las realidades del sector, identificar obstáculos y oportunidades, diseñar alternativas de inserción. Por ello es importante que las instituciones estén ligadas al sector productivo y que brinden herramientas para la búsqueda de empleo. En este punto adquiere relevancia el aporte del Comité Técnico Local en el Programa.

El objetivo no es adecuarse a los intereses de la empresa, empleador o mercado sino que las personas estén dotadas de herramientas e instrumentos útiles y que se sientan satisfechas con su opción.

Mientras que los varones y mujeres se están formando en la especialidad, se presentan dificultades (económica, familiar, de organización horaria, necesidad de conectarse con los futuros lugares de trabajo, etc.) que deben atenderse en el proceso formativo. Esta etapa permite el apoyo, acompañamiento y asesoramiento en el diseño de las estrategias de búsqueda de empleo, la preparación de currículum que incluyan trabajos remunerados y no remunerados, etc.

En el transcurso del cómo lo hago, del trayecto de formación, la orientación va a estar siempre presente. La institución debe generar una “ventanilla” para que la persona se pueda expresar, o para la inserción o para algún apoyo compensatorio. La formación no termina en el aula, en las pasantías se retroalimenta el proceso de orientación.

Competencias que se ponen en juego en las diferentes etapas de construcción del proyecto ocupacional

Las producciones grupales del último momento del taller se centraron en la identificación de las competencias puestas en juego en el proceso de construcción del proyecto ocupacional. El cuadro que se presenta a continuación constituye una reelaboración de las producciones que se encuentran en el anexo al final del documento.

Cabe aclarar que esta propuesta de competencias identificadas tiene carácter preliminar y se espera que sea revisada y enriquecida por las instituciones.

ETAPAS	PRINCIPALES COMPETENCIAS QUE SE PONEN EN JUEGO	COMPONENTES (habilidades, saberes)
Autodiagnóstico	Competencia en comunicación Competencias en planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Dialogar, expresarse, escuchar e interactuar • Análisis del punto de partida (fortalezas y debilidades, identificación y valoración de saberes invisibilizados, objetivación de la propia historia, desnaturalización de roles y estereotipos de género) • Identificación de problemas y marcas de género (reflexión sobre sí mismo/a, el contexto y la familia)
Análisis del contexto	Competencia en lecto-escritura Competencias en comunicación Competencias en planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Lectura, interpretación y producción de textos • Expresarse, escuchar e interactuar. • Adquisición, interpretación y uso reflexivo de datos (Búsqueda de información, interpretación y aplicación de la información para el análisis del contexto laboral y socio-cultural) • Interpretación de diferentes lecturas de distintos actores (Analizar la interrelación de los diversos factores y actores que componen el mundo del trabajo)
	Competencia en comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Dialogar, expresarse, escuchar e interactuar.

<p>Definición de metas</p>	<p>Competencias en planificación</p> <p>Competencias en trabajo en equipo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Resolución de situaciones problema • Diseño de alternativas, priorización y análisis de viabilidad. • Anticipación • Toma de decisiones - Formulación de metas • Establecer solidaridades y esquemas de cooperación. • Integrar las propias capacidades a un proceso colectivo.
<p>Definición de estrategias y actividades</p>	<p>Competencia en comunicación Competencia en lecto escritura</p> <p>Competencias en matemáticas</p> <p>Competencias en gestión</p> <p>Competencias en resolución de conflictos.</p> <p>Competencias en trabajo en equipo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dialogar, expresarse, escuchar e interactuar. • Producción de textos: registro, confección de planes de acción, confección de CV. • Lectura e interpretación de textos (solicitudes, programas de formación, requisitos) • Calcular costos y tiempos. • Uso y organización de recursos- materiales, humanos, temporales (identificar, proyectar y asignar) • Rediseño de situaciones domésticas • Toma de decisiones, identificación de lo relevante. • Aplicación de normas (normativa institucional, requisitos, condiciones de trabajo, etc) • Análisis de costos – beneficios • Monitoreo y evaluación permanente • Identificación de situaciones conflictivas • Negociación, búsqueda de consensos y entendimiento. • Establecer solidaridades y esquemas de cooperación (Construcción de redes) • Integrar las propias capacidades a un proceso colectivo

La incorporación del enfoque de proyecto ocupacional en la formación para el trabajo supone tanto la revisión de cuestiones conceptuales y metodológicas de los procesos de formación como la adecuación de aspectos referidos a la organización y gestión institucional.

En el campo de la formación, la propuesta de proyecto implica un enfoque que integre el aprendizaje de competencias técnicas propias del campo ocupacional y competencias transversales para la empleabilidad y la ciudadanía con integración de la perspectiva de género.

A nivel de la organización y la gestión institucional, supone instituciones capaces de:

- articular acciones con el entorno socio-productivo para la actualización y/o validación de sus ofertas formativas,
- generar mecanismos institucionales de orientación para la búsqueda de información sobre alternativas de formación para el trabajo y para la búsqueda de empleo,
- ajustar sus mecanismos de convocatoria a las características de la población objetivo,
- definir el perfil de los/as instructores/as apropiado para la realización de acciones de orientación para la construcción del proyecto ocupacional

ANEXO

Competencias se ponen en juego en las diferentes etapas de construcción del proyecto ocupacional - Producciones grupales

	Autodiagnóstico	Definición de metas	Definición de estrategias y actividades
J U J U Y	<ul style="list-style-type: none"> Hacer concientes sus fortalezas y debilidades Valoración de los saberes que trae Fortalecer la autoestima Valoración del contexto socio-cultural Qué información manejan Desenvolvimiento social Manejo de su tiempo Historia laboral Capacidad para interactuar en una construcción colectiva 	<ul style="list-style-type: none"> Conciencia de sus fortalezas y debilidades Saber buscar información Conocimiento sobre el mercado de trabajo Analizar la interrelación de los diversos factores que interactúan en la realidad Ejercitar la toma de decisiones Capacidad de gestión y planificación Capacidad para trabajar en equipo Actitud asociativa 	<ul style="list-style-type: none"> Recuperación de los saberes, construcción conjunta Talleres Acompañamiento Reflexión individual y grupal Asesoramiento
M E N D O Z A	<ul style="list-style-type: none"> Análisis, reflexión y autodiagnóstico Objetivar la propia historia Reconocerse Instrospección Desnaturalizar la cotidianeidad Identificar y construir objetivos 	<ul style="list-style-type: none"> Interpretación crítica de la realidad Disposición al cambio Reconocimiento de intereses Formulación de metas Reconocer fortalezas y debilidades Identificar necesidades, deseos, limitaciones 	<ul style="list-style-type: none"> Reposicionamiento ante la realidad Diseñar posibles escenarios de inserción Capacidad de adaptación Priorizar, ordenar, seleccionar, decidir
B U E N O S A I R	<ul style="list-style-type: none"> Capacidad de comunicación Instrospección Actitud crítica Reconocimiento de saberes y 	<ul style="list-style-type: none"> Orientación temporo-espacial Negociación Discernimiento Rediseño de situaciones 	<ul style="list-style-type: none"> Discernir con diferentes alternativas Toma de decisiones Relacionamiento con el

	<p>deseos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ubicación temporo-espacial • Reflexión sobre si mismo y el contexto y la familia • Autoestima • Organización • Reconocimiento de capacidades y experiencias • Capacidad de reconocer y resolver situaciones problema • Lectoescritura y cálculo 	<p>domésticas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis de costos – beneficios • Capacidad de buscar e interpretar información sobre el mundo del trabajo. 	<p>contexto</p> <ul style="list-style-type: none"> • Construcción de redes de búsqueda • Organización • Sistematización • Monitoreo y evaluación permanente • Programar con tiempos y espacios definidos • Trabajo en equipo
<p>C O R D O B A</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lecto-escritura • Comprensión de mensajes • Capacidad de comunicación • Identificar el deseo y el no deseo de capacitarse (lo que le gusta y lo que no) • Clarificar el para qué 	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidad de resolución de problemas • Capacidad de organizarse • Capacidad de valorar toda la experiencia adquirida • Posibilidad para trabajar con otros • Capacidad de actualizar la información que posee 	<ul style="list-style-type: none"> • Posibilidad de adaptarse a los cambios • Capacidad de priorizar las acciones. <p>Punto de llegada.....</p> <p>Proceso continuo</p>