

GUÍA METODOLÓGICA PARA LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO OCUPACIONAL DESDE LA PERSPECTIVA DE LA INFORMACIÓN Y ORIENTACION VOCACIONAL Y LABORAL

DOCUMENTO SIN EDITAR - PRIMERA VERSIÓN

JUSTIFICACIÓN Y ANTECEDENTES

La presente Guía, estructurada y organizada por la Soc. Silvia Galilea, recoge, integra y sistematiza los desarrollos teóricos y las diferentes experiencias de aplicación generados en el marco de la ejecución del Programa Regional para el Fortalecimiento de la Formación Técnica y Profesional de Mujeres de Bajos Ingresos (FORMUJER) en Argentina, Bolivia y Costa Rica.

Por tanto, se transforman así en referentes e insumos fundamentales para esta Guía:

- a) los cuatro Cuadernos del Manual de la Participante del Programa de Orientación Ocupacional del INFOCAL - Bolivia,
- b) los Módulos de Formación para la Empleabilidad y la Ciudadanía, elaborados por María Ettienne Irigoín y Victoria Guzmán para el Programa y publicados por FORMUJER-CINTERFOR/OIT;
- c) El documento Formación por Competencias y Género los desarrollos conceptuales sobre Proyecto ocupacional, la Relatoría del Taller de Construcción del Proyecto Ocupacional de FORMUJER Argentina;
- d) la Colección Género en la Formación Profesional, Instituto Nacional de Aprendizaje – Programa FORMUJER. Costa Rica;
- e) el Sistema de Información y Orientación Profesional y Laboral diseñado por Silvia Galilea, en su carácter de consultora internacional en Orientación del Programa y otras metodologías desarrolladas ad-hoc;
- f) la Guía para el Desarrollo de Carrera de Fundación Directa (España) y múltiples documentos y ponencias sobre empleabilidad, proyecto ocupacional e itinerario de carrera de la Sra. María Angeles Sallé, directora de ENRED CONSULTORES y consultora internacional en evaluación del Programa;
- g) los documentos sobre conceptualización y sistematización sobre el Programa, en especial “Desafíos de una política formativa con perspectiva de género”, “Nuevos modelos de organización, nuevas competencias en clave femenina” y “Sistema de Información, Monitoreo, Orientación y Seguimiento de la Oferta y Demanda Laboral con perspectiva de género: algunas reflexiones y propuestas para su desarrollo” de la coordinadora regional de FORMUJER, Sara Silveira;

- h) las evaluaciones de las participantes en las actividades de orientación de FORMUJER Bolivia y las sugerencias y propuestas de los/as docentes y orientadores/as de las instituciones ejecutantes de los tres Programas Pilotos.

Es, entonces, como todas las producciones de FORMUJER un trabajo colectivo, resultado de retroalimentaciones y avances conjuntos y obedece a una estrategia de generación de sinergias. Entre otras manifestaciones mucho más sustantivas esto se expresa en la inclusión de textos que forman parte de otros documentos o en las citas entre comillas sin la referencia original.

La Guía está dirigida, en primera instancia, a orientadoras/es y equipos técnicos e instructores/as que en las distintas Instituciones de formación profesional (IFP) y organismos no gubernamentales (ONG) tienen o tendrán la función de informar y orientar a los y las participantes de acciones formativas sobre la construcción de un proyecto viable de formación y empleo, centrado en el mejoramiento y fortalecimiento de su empleabilidad.

La población destinataria a la que se le aplicará la guía es variada: mujeres y varones jóvenes, y adultos que se encuentran cesantes, buscando trabajo por primera vez, desean cambiar de empleo o para quienes, deseando trabajar, ignoran en qué y dónde hacerlo o no saben cuáles son sus habilidades y destrezas. Todos estos grupos tienen en común la necesidad de calificarse y de desarrollar sus propios proyectos ocupacionales.

Se parte del supuesto de que la población destinataria dispone, por una parte, de un nivel educativo que le permite seguir el proceso con facilidad e, incluso, autoadministrarse algunas temáticas de información y orientación y realizar tareas específicas con la tutoría del/la orientador/a, y por otra, de algún tipo de experiencia laboral, desde las más informales y temporales a las de mayor nivel de estabilidad.

La Guía entrega información y orientación a la población objetivo para facilitar la toma de decisiones respecto a la clarificación de su proyecto ocupacional, a partir de sus habilidades y destrezas reconocidas y potenciales, las distintas opciones de capacitación que el sistema de formación profesional les ofrece, especialmente las Instituciones de formación profesional integrantes del Programa FORMUJER y el apoyo y asistencia necesaria para su posterior inserción en el mundo del trabajo con la finalidad de aumentar sus posibilidades de empleabilidad.

Al mismo tiempo, facilita la incorporación e integración de los conceptos de proyecto ocupacional, empleabilidad y ciudadanía en las acciones cotidianas que las personas emprenden en el marco de los procesos de Información, Orientación y Formación Profesional, necesarios en el desarrollo de los/as potenciales beneficiarios/as.

Por otra parte, el enfoque adoptado por el Programa FORMUJER es sistémico, de modo que la articulación e integración de todos los componentes de la formación profesional, del cual, la información y orientación es uno, se plantean dentro de esta lógica en beneficio de las/os potenciales usuarias/os del programa. La formación es sólo un medio para aumentar la empleabilidad de las personas, no un fin en sí mismo. De esta manera, se dejan atrás aquellos esquemas de acciones desarrolladas en compartimentos estancos, cuyos objetivos, por loables que fueran, no conducían al desarrollo integral de las personas.

En este proceso de información y orientación las personas realizan un trabajo consigo mismas de reflexión sobre lo que les gustaría ser, hacer y asumen la responsabilidad propia de la toma de decisiones respecto de un proyecto de vida, el que debe estar acompañado por suficiente información, intercambio de experiencias, conocimiento de nuevas visiones de vida, reconocimiento de aprendizajes previos, de competencias desarrolladas en diversos ámbitos, de nuevas alternativas del querer ser, para que lo que se plantea como proyecto se encuentre lo más cercano posible tanto a las aspiraciones, habilidades, destrezas y competencias de las personas como a los requerimientos de un mundo del trabajo cambiante y a las posibilidades que éste ofrece.

Para encarar la orientación de manera exitosa, las personas deben disponer de información tanto cuantitativa como cualitativa que sea confiable, precisa, completa y oportuna sobre el contexto económico-productivo y social en que se desenvuelve el mercado laboral. Dicha información cumple la función de ser un instrumento para la gestión de una política activa del mercado del trabajo, otorgándole al funcionamiento de éste, transparencia, posibilidades crecientes de mejorar su organización en tanto oferta y demanda de empleo y, en consecuencia, facilita la interconexión necesaria entre oferentes y demandantes de trabajo.

Por otra parte, la sociedad del conocimiento y el grado de desarrollo de la información generan un nuevo tipo de pobreza entre países y generaciones, entre áreas urbanas y rurales que impacta de manera diferente en mujeres y varones, constituyendo una nueva brecha de género que acompañará el desarrollo si no se establecen medidas que igualen las oportunidades reales entre ambos.

Considerar la perspectiva de género en la base de un sistema de información, monitoreo, orientación y seguimiento de la oferta y demanda de empleo es fundamental para la superación de las discriminaciones y exclusiones; para enfrentar la neutralidad de los datos que reflejan y reproducen valores, normas y sesgos vigentes en la sociedad y para revisar los estereotipos y los criterios que conducen a determinar el sexo de las ocupaciones

En síntesis, esta Guía integra los conceptos asociados a la información y orientación con la óptica de género como base de la definición del proyecto ocupacional y los articula con los pasos metodológicos a seguir en la construcción de este proyecto; lo que significa vincular lo teórico con el ejercicio práctico para

elevar el nivel del análisis y participación de la población beneficiaria y retroalimentar el proceso. El marco conceptual que se entrega tiene por objeto recrear a las/os orientadoras/es en las dimensiones del proyecto ocupacional para trabajar con mayor pertinencia con la población objetivo. Muchos de estos conceptos requieren ser explicitados con las/os beneficiarias/os y, de acuerdo a las características de la población objetivo, podrán ser entregados como se encuentran desarrollados en esta guía o deberán ser retransmitidos en concordancia con el lenguaje más adecuado en cada país y para cada perfil de beneficiarias/os.

1. EL PROYECTO OCUPACIONAL, LA EMPLEABILIDAD Y LA CIUDADANIA

Estos conceptos son claves en el proceso de Información y Orientación Profesional y Laboral por cuanto se entrelazan y cruzan todo el proceso, se transversalizan y, por su parte, la construcción del proyecto futuro incluye y se caracteriza por disponer de información y orientación sobre las ofertas de formación profesional y demandas del mundo del trabajo. Ello, junto al acompañamiento y tutoría indispensable que las/os orientadoras/es desarrollan con las/os usuarias/os, aportan a que sus respectivos proyectos se concreten en la realidad.

Se entiende por **proyecto ocupacional** "el conjunto de acciones coordinadas e integradas que una persona define, planifica, ejecuta, revisa y replanifica con vistas a lograr una inserción productiva, o a mejorar su situación en el empleo." Involucra un objetivo (meta), un autodiagnóstico (punto de partida) y el trazado de un camino a seguir (procesos).

Se concibe al mismo tiempo como una metodología y como objetivo de aprendizaje por cuanto su beneficio no es solamente adquirir competencias para hacer el proyecto sino mejorar la empleabilidad de las personas.

El objetivo es el desarrollo personal en el marco de la construcción de una carrera laboral en el ámbito de trabajo dependiente o independiente, se trata, por tanto, de instrumentar a mujeres y varones para que sepan y puedan enfrentar con éxito el recorrido de la búsqueda organizada de empleo como un proyecto a diseñar y ejecutar.

En este sentido, el proyecto tiene que responder 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 hay algún margen de libertad: puede "soltarse" de ella.

El proyecto ocupacional se constituye así en el eje articulador de:

- las acciones de orientación ocupacional que contribuirán a la elección de los trayectos formativos
- las acciones de formación
- el diálogo con los actores del mundo del trabajo y de la comunidad para mejorar las oportunidades de inserción de las mujeres, que deberá tener como referencia las aspiraciones y potencialidades de los proyectos ocupacionales de la población beneficiaria
- las estrategias para facilitar el acceso y la permanencia de las mujeres en la formación que deberán definirse a partir de las limitaciones y obstáculos identificados por ellas a la hora de hacer un balance inicial.

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.

En este proceso se atraviesan las etapas de autodiagnóstico, definición de metas a alcanzar, definición de estrategias y actividades, integración del proyecto ocupacional a la formación, etc., en las cuales se movilizan distintas competencias.

Puede ser que, en la práctica y acorde a la población objetivo con que se está trabajando, las etapas guarden un orden distinto, pero lo importante es que se refuercen todas las competencias correspondientes y necesarias para lograr el objetivo.

¿Qué se entiende por empleabilidad? Es la aptitud para “encontrar, crear, conservar, enriquecer un trabajo y pasar de uno a otro obteniendo a cambio una satisfacción personal, económica, social y profesional” (M.A. Ducci).

La priorización en la empleabilidad se fundamenta en el hecho de que el empleo en el actual contexto ya no se genera masivamente y necesita ser creado mediante capacidad de emprendimiento y estrategias de cooperación. Su conservación requiere de una aptitud de adaptación y aprendizaje constante para poder enfrentar los cambios en los contenidos y en las modalidades de hacer las cosas.

Por su parte, la empleabilidad tiene relación con procesos que ocurren en distintos niveles: estructurales, normativos, culturales. Los paradigmas productivos, organizacionales y de relaciones de género inciden en la demanda de trabajo y la posición socio-educativa de las personas y las representaciones sociales sobre los sexos caracterizan a la oferta de la fuerza de trabajo y hacen que algunos colectivos sociales tengan mayores dificultades para insertarse y desarrollarse laboralmente. Pero, también está relacionada con factores de carácter personal que, por supuesto, no son independientes del contexto. Pensar la empleabilidad

desde la formación implica abordar sus dimensiones culturales y personales, sobre las cuáles las personas pueden tener un control más directo y entender que no sólo puede ser considerada en relación al empleo sino que es una dimensión fundamental del desarrollo personal y la integración social.

Por ello, formar para la empleabilidad en el actual contexto quiere decir:

- ✓ Fortalecer las capacidades de las personas para que mejoren sus posibilidades de inserción laboral mediante el desarrollo de competencias claves que disminuyan el riesgo de la obsolescencia y permitan a hombres y mujeres permanecer activos y productivos a lo largo de sus vidas, no necesariamente en un mismo puesto o actividad.
- ✓ Formar para un aprendizaje permanente y complejo implica: aprender a aprender, aprender a ser y aprender a hacer.
- ✓ Apoyar a las personas para que identifiquen los obstáculos internos y externos que interfieren en el logro de sus objetivos y valoren sus habilidades y saberes así como las demandas y competencias requeridas en el mundo del trabajo. Incluye la información y orientación sobre el mercado educativo y de trabajo que despliegue la diversidad de alternativas, sus exigencias y sus posibilidades, eliminando estereotipos que encasillan los trabajos como femeninos y masculinos e instrumentando para la búsqueda y/o generación de trabajo”

“La empleabilidad supone, por tanto, el desarrollo de un conjunto de competencias¹ básicas y sociales que se ponen en juego en la interacción de los sujetos en el campo laboral. Es un concepto complejo que da cuenta del interjuego entre las necesidades, saberes y competencias de un sujeto y las demandas de perfiles y competencias requeridas en un determinado contexto laboral, también “marcado” por las relaciones de género”. Esto junto a 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

¹ “Las competencias son los conocimientos, destrezas y aptitudes, “conjuntos de saberes” necesarios para ejercer una profesión y resolver con autonomía, reflexión y flexibilidad cuestiones atinentes a la organización del propio trabajo y a la planificación, vinculándose al mundo de la empresa y al ámbito laboral más amplio. Esto implica capacidad de diálogo y transferencia de estos saberes a diferentes puestos de trabajo”. Documento Proyecto Ocupacional de FORMUJER Argentina

- 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 se constituyen por tanto en mediadoras pero con mucho poder, un poder para orientar, abrir o restringir el desarrollo de las y los sujetos.

“Por otro lado, desde el enfoque de género las dimensiones que integran la empleabilidad pueden sintetizarse en:

- El contexto productivo y laboral (características de los actores en juego en el mundo del trabajo, perfiles ocupacionales demandados, nuevas formas de organización del trabajo, particularidades del trabajo dependiente e independiente, normativas y derechos laborales.)
- Las “marcas de género” existentes en el campo laboral y su impacto diferenciado en varones y mujeres.
- Las características de los sujetos que quieren mejorar su empleabilidad (necesidades, historia laboral, habilidades, destrezas y saberes adquiridos en campos laborales o no, situación familiar, grupos de pertenencia, valoración económica y social de ocupaciones, etc.)
- Las ofertas de formación profesional, su diversificación y las características de los ámbitos de formación (pertinencia respecto de la demanda y de la oferta)
- Las “marcas de género” presentes en los contenidos y modalidad de las ofertas formativas (segmentación de las ofertas en función del género, currículum oculto, las prácticas docentes, etc.)”

¿Qué se entiende por ciudadanía? El concepto de ciudadanía, en el pensamiento político moderno, se refiere a la igualdad de trato, derechos y deberes otorgada a todas las personas en una sociedad. De acuerdo a esta concepción, el status de ciudadano/a trasciende la particularidad y la diferencia; ya que, con independencia de las desigualdades de género, riqueza o poder, el ser ciudadano/a concede a todos los sujetos la misma categoría de pares en la esfera pública.

Sin embargo, y a pesar de la ampliación formal de los derechos ciudadanos a todos/as, persiste la exclusión social y económica de numerosos grupos y personas.

“El espacio privilegiado de ejercicio de la ciudadanía es el espacio público, entendido como el ámbito en el que los ciudadanos organizan y formulan sus demandas y coordinan acciones para petitionar al poder político. De acuerdo a este enfoque, la ciudadanía es una construcción histórica, que supone la pertenencia a una comunidad. Es una práctica que se ejerce, se conquista y se defiende”.

El modelo de asignación de espacios y roles en función del género ya no corresponde a la realidad cotidiana de varones y mujeres – debido, entre otras cosas, a la incorporación creciente de éstas en la vida pública – pero, sin embargo, persiste una impronta cultural que todavía escinde, asocia entre sí y jerarquiza en más lo público, lo productivo y el mundo de los varones. Por otro lado, asocia y subvalora lo privado/doméstico, lo reproductivo y el mundo de las mujeres.

Esto tiene como consecuencia diferentes posibilidades de ejercicio de la ciudadanía por parte de las mujeres, más aún cuando se trata de mujeres pobres. Enfocado así, el Programa plantea la cuestión de la ciudadanía articulada a una concepción del trabajo como facilitador de participación en la vida social. La posibilidad de “trabajar” permite romper con la centralidad que adquiere el ámbito privado/doméstico para la mujer y posibilita incursionar en la esfera pública. “El trabajo se visualiza como condición para la autonomía, para el acceso al poder y al mundo de lo público. El derecho al trabajo es uno de los aspectos sustantivos del derecho ciudadano y la cuestión pasa entonces porque el trabajo desempeñado no menoscabe a la persona, le permita no sólo alcanzar su sustento sino que habilite su desarrollo personal y su autonomía, entendida como la capacidad de pensar y actuar por sí misma, de elegir lo que es valioso para ella”

El tema de la ciudadanía en las acciones de orientación y formación que acompañan la construcción del proyecto ocupacional, supone considerar los siguientes aspectos:

- La reflexión, por parte de la población beneficiaria, sobre:
 - Los significados que adquiere la ciudadanía en función de sus diferentes necesidades, oportunidades, intereses, valores y estilos de vida
 - los condicionantes vinculados al género, la situación socio-económica y/o cultural que impactan en sus posibilidades de ejercicio de la ciudadanía.
- La revisión desde la perspectiva de género de los derechos laborales y sociales consagrados en la legislación vigente.
- La reflexión, desde un enfoque de género, sobre los derechos laborales y sociales que, sin estar contemplados en la legislación vigente, representan intereses y necesidades de la población objetivo.
- La promoción y fortalecimiento de la autonomía de los sujetos mediante el desarrollo de capacidades para el ejercicio de la ciudadanía en el desarrollo de sus trayectorias formativas y laborales.
- La promoción y fortalecimiento de la participación de la población beneficiaria en su comunidad y diversos ámbitos institucionales.

En resumen, estos conceptos se integran y fortalecen el desarrollo de competencias genéricas y transversales que se constituyen en elementos claves para la ejecución del proyecto ocupacional y el desempeño de las personas en el trabajo.

2. OBJETIVOS

- a) Facilitar la toma de decisiones de los/as beneficiarios/as en relación a su situación ocupacional, entendida ésta como el tipo de ocupaciones a las que aspiran y los correspondientes requerimientos de capacitación y experiencia para desempeñarlas. Ello implica reflexionar sobre el proyecto ocupacional que se desea, a partir de la situación actual de las personas. Por lo tanto, el proceso de formación involucra la construcción de este proyecto como el eje que articula y guía el desarrollo de las competencias a desarrollar, las que, a su vez, serán el producto de las acciones formativas. Se precisa diseñar la ruta de la carrera que la persona desea crear y elaborar, al tiempo que determinar el perfil de entrada, dado por sus respectivas características, conocimientos y experiencias.
- b) Capacitar a los/as beneficiarios/as en el contexto productivo y laboral (características de los actores intervinientes en el mundo del trabajo, perfiles ocupacionales demandados, nuevas formas de organización del trabajo, particularidades del trabajo dependiente e independiente, normativas y derechos laborales); las “marcas de género” existentes en el campo laboral y su impacto diferenciado en varones y mujeres; las características de los sujetos que quieren mejorar su empleabilidad (necesidades, historia laboral, habilidades, destrezas y saberes adquiridos en campos laborales o no, situación familiar, grupos de pertenencia, etc.); las condicionantes de género que pueden estar en juego en sus opciones y oportunidades para la formación y el empleo.

En síntesis, para identificar qué competencias deben tener las personas para ser empleables en el hoy y mañana previsible del mercado de trabajo?

Cabe destacar que junto a las nuevas exigencias del perfil profesional en el mercado de trabajo, se consideran y valoran cada vez más los aprendizajes, saberes y competencias independientemente del espacio en dónde las personas las hayan adquirido (educación a lo largo de la vida).

- c) Analizar las distintas posibilidades de que dispone la oferta del sistema de formación profesional. Ello comprende tanto las ofertas de capacitación y formación profesional como las características de los ámbitos de formación (pertinencia respecto de la demanda y de la oferta); su relación con el conocimiento, características de los empleos (trabajos típicos, atípicos, condiciones laborales), el rol de la tecnología y sus implicancias en la formación, la importancia de la comunicación en general, y virtual. Dicha oferta refiere particularmente a la institución ejecutora como a otras, ofertas

a nivel de cada uno de los países, poniendo énfasis en las áreas y especialidades emergentes y en las nuevas demandas de formación correspondientes a nuevos nichos de empleo y aquellas vinculadas a áreas de alto contenido tecnológico. Se debe poner énfasis en entregar una visión amplia y diversificada, de manera de informar adecuadamente a los/as beneficiarios/as para que sus opciones respondan tanto a sus intereses y habilidades como a las demandas del mercado laboral, rompiendo de esta manera la segmentación y las marcas de género en la elección de áreas profesionales y su derivación o réplica en el mercado de trabajo.

- d) Preparar a los/as beneficiarios/as en la búsqueda organizada de un trabajo, sea dependiente como independiente tanto en la recopilación de antecedentes y elaboración de curriculum, cartas de presentación, como en el manejo de entrevistas de selección o para incorporarse a las redes del sector de microempresa o pequeña empresa.

Para el trabajo independiente se diseñará una pauta más específica que considere las necesarias características que deben tener aquellos/as que deseen dedicarse a este tipo de trabajo. Además, se requiere de una coordinación intersectorial pública y privada para abordar integralmente la actividad (políticas de apoyo a la microempresa: crédito, asistencia técnica en conocimientos de mercados de materias primas y comercialización de productos y/o servicios, desarrollo de capacidades de gestión y administración de recursos). Otro elemento importante es crear y fortalecer redes para asumir los distintos procesos de una actividad independiente, sea ésta nacional, regional y/o local.

Pero, por sobre todo, se buscará que las personas visualicen, con apoyo de la orientación, el tipo de competencias claves para la empleabilidad que la formación que elijan les aportará, y si cumplen con los requisitos para acceder a dicha capacitación, o bien necesitan algún tipo de nivelación y/o reforzamiento como una etapa previa.

3. PROCESO DE INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y LABORAL

La Orientación es concebida en este Programa como un proceso de aprendizaje que tiene por objeto descubrir y desarrollar capacidades y aptitudes en mujeres y hombres para que, en concordancia con las demandas del mercado laboral, se informen y reflexionen para tomar una decisión que conlleve a una vida activa, productiva y satisfactoria. Esto significa que las personas deberán formular estrategias laborales que incluyen la revisión de sus propios saberes y habilidades, el conocimiento del contexto laboral/productivo y la definición de sus trayectorias formativas y ocupacionales.

Se presenta como una oportunidad para que hombres y, especialmente mujeres, ejerzan su autonomía, comprometiéndose para ello con el esfuerzo de lograr su crecimiento personal y por mantener actitudes dinámicas para su inserción o reinserción en el mundo del trabajo.

El desarrollo de esta actividad supone un trabajo de acompañamiento a la población beneficiaria en los procesos de reflexión sobre su problemática laboral y los condicionamientos derivados del género y la posición socio.económica, en la búsqueda de información para la definición de las estrategias laborales y formativas, en el análisis de la viabilidad de los proyectos ocupacionales definidos y en la evaluación del proceso de desarrollo de dichos proyectos.

Por ello se introduce durante el proceso de información, orientación y formación profesional y laboral una tutoría que acompaña permanentemente a los/as participantes en la elaboración de sus respectivos proyectos ocupacionales, con el fin de que logren desenvolverse en el mundo del trabajo, creen y desarrollen competencias para ser cada vez más “empleables” y fortalezcan sus autonomías personales en el desarrollo de sus carreras y en el ejercicio de su ciudadanía.

En cada uno de los pasos o etapas del proceso de información y orientación deberán tenerse en cuenta por un lado, el nivel cultural, calificación ocupacional, aptitudes, características personales y preferencias de los beneficiarios/as y por otro, el lenguaje, la sistematización de ideas fuerza y la relación directa entre el concepto y la práctica del concepto, por parte del orientador/a.

La integración de la perspectiva de género al análisis de los ámbitos laborales/productivos, de la formación para el trabajo y de la situación de las personas que buscan aumentar su empleabilidad (proyecto ocupacional) supone identificar mitos, estereotipos, regulaciones derivadas de las relaciones de género que generan diferentes oportunidades y/o restricciones para mujeres y varones.

Entre los mitos más frecuentes es posible mencionar aquéllos que afirman que varones y mujeres no pueden realizar los mismos trabajos y tareas debido a sus diferentes características físicas, o que las mujeres no tienen capacidad de dirigir y controlar, o que éstas tienen ingresos menores y casi no tienen perspectivas de ascenso porque están menos cualificadas que los varones.

Asimismo, en los ámbitos de formación es frecuente la afirmación acerca de la “neutralidad” de los programas formativos; sin embargo, tanto las prácticas docentes como los contenidos suelen reproducir estereotipos y tabúes acerca de lo que pueden hacer varones y mujeres. “En las prácticas docentes (estos) se expresan como un Currículo Oculto que se manifiesta en omisiones, períodos de atención, reforzamientos y otras distinciones, donde se estimula la participación, liderazgo y aprendizaje de los varones y la actitud pasiva de las mujeres. O la competencia entre sexos o la invisibilización de los aportes de ellas”

a) El primer paso es la convocatoria de los/as potenciales beneficiarios/as del programa, explicando brevemente el significado y trascendencia de la iniciativa FORMUJER. La convocatoria debe manejarse con asertividad porque los cupos son limitados y debe estar direccionada hacia la población que se determinó como prioritaria por el Programa.

Junto a la convocatoria se utilizará, para aquellos/as que se interesaron, un **formulario de inscripción** que significa la incorporación de los/as beneficiarios/as en el Sistema de Información y Orientación. Este formulario contiene antecedentes personales, educativos, situación y experiencia laboral, intereses de capacitación que ayudan a definir el perfil de los beneficiarios/as y otorgan al orientador/a, información necesaria para la definición y organización de los pasos o etapas necesarias en la construcción de sus respectivos proyectos. Esto facilita la conformación de grupos y optimiza la socialización de las experiencias de los/as participantes.

El tipo de formulario diseñado incluye otros antecedentes que serán oportunos cuando la población beneficiaria se encuentre capacitada y en proceso de búsqueda de empleo y se acerque a la orientación laboral propiamente tal y a las oficinas que realizan la intermediación laboral. La idea es que en un solo documento se pueda contener el total de la información que requerirá el proceso de información y orientación, capacitación e intermediación de empleo, especialmente visto a encarar la base informatizada de datos relacional que sería óptimo introducir en las IFP para mejorar, entre otras cosas, la gestión de los procesos (ver anexo).

Cabe destacar que esta secuencia de la convocatoria es la que se ha pensado en el caso de FORMUJER pero, una vez puesto en marcha el Sistema habrá que determinar las mejores formas y modalidades que disponga la institución para llevarlo a la práctica.

b) El segundo paso es la construcción de los proyectos ocupacionales (autodiagnóstico) como base de desarrollo de los correspondientes procesos formativos.

Los temas centrales a trabajar en esta fase se relacionan con el fortalecimiento de capacidades y competencias genéricas indispensables en la construcción del proyecto enfocado al logro de mayor empleabilidad de los/as beneficiarios/as.

Se trata del concepto de competencias actitudinales: autoestima y autovaloración; el descubrimiento de las falencias y potencialidades; reconocimiento de experiencias y saberes adquiridos por diversas vías; enfrentamiento de crisis y resolución de problemas; la información y la comunicación como elementos claves en el desarrollo personal y profesional; así como la toma de decisiones como estrategia de fortalecimiento.

Este paso es ciertamente el de autodiagnóstico que tiene por fin descubrir y visibilizar los elementos y componentes antes descritos para contar con un punto de partida en el desarrollo de la carrera. Generalmente, este equipaje que trae la persona no siempre se ha valorizado, especialmente en el caso de las mujeres en que muchas de ellas no tienen experiencia laboral remunerada, sin embargo, el enfoque de las competencias da la posibilidad de que los aprendizajes realizados en cualquier espacio que fuere son igualmente válidos para efectos del desempeño laboral.

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.

Es así como en esta exploración individual y colectiva será necesario acompañar a las personas 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.

Las técnicas metodológicas a utilizar en esta etapa específica pueden variar, según el tipo de población de que se trate y serán del tipo de 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.

En base a la información proporcionada por el formulario de la etapa anterior se pueden conformar grupos relativamente homogéneos o no, dado el objetivo del taller, para intercambiar las experiencias. Ello es sumamente importante en el caso de poblaciones desocupadas de larga duración, que se encuentran desalentadas y su vinculación al mundo laboral es escasa; situación similar ocurre con las mujeres inactivas que desean incorporarse a un trabajo remunerado;

jóvenes cuya experiencia es de pocos años y pueden “aprender” de las personas de más edad, etc.

Los ejercicios que más se adecuan a esta etapa se vinculan con el reconocimiento de saberes, experiencias, comportamientos, hábitos que les ha permitido desenvolverse, mejor o peor, en el mundo que los rodea. Ello implica discutir esas experiencias y extraer lecciones de cuáles son los criterios y elementos a considerar cuando la persona se enfrenta al mundo de hoy. Como muy bien se plantea en el Módulo de Formación para la Empleabilidad: la realización de ejercicios desde una visión metodológica "busca construir capacidades para analizar, reflexionar, sostener una conversación y participar democráticamente", es decir, con respeto y espíritu de hacer aportes a la discusión (pág. 32). El ideal es que se combinen los ejercicios descritos en esta parte del módulo del empleabilidad articulándose con la propuesta del Manual del Participante de Bolivia – porque esta interrelación concreta la estrategia de considerar la orientación incorporada al proceso formativo, así como el objetivo de “fortalecimiento de la empleabilidad de las personas a través de la capacidad de formular un proyecto viable de formación y empleo”. (Ver anexo)

c) El tercer paso refiere al contexto externo, es decir, el mundo del trabajo: comprensión del mercado de trabajo; cómo funciona; qué puede ofrecer a los/as beneficiarios/as y que requiere de ellas/os y, a su vez, qué entienden o creen ellos/as que están en condiciones de ofrecerle; cómo se accede; qué mecanismos existen; el análisis sobre inequidades; qué tipo de ocupaciones son las mejor valoradas económica y socialmente; quiénes las ejercen; qué requerimientos deben cumplirse; cómo pueden desempeñarse; qué significa trabajar y hacerlo de manera dependiente y/o independiente y la reflexión sobre ventajas y desventajas de dicha opción?.

Es preciso 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 IFP deben contribuir para 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 preocupación por las múltiples demandas con que se acercan las mujeres de bajos ingresos y, en general, los y las desocupadas a las Instituciones de Formación Profesional, 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.

Se trata de tener clara conciencia de que la IFP no tendrá solución para todas/os porque puede que el proyecto de alguna persona no pase por la formación, debe resolver algunas necesidades previas o la capacitación que requiere no está disponible o cualquier otra razón, lo que sí debe tener la IFP es la capacidad en sus funcionarios/as o personal para realizar las derivaciones que correspondan hacia aquellas organizaciones que pueden atender las necesidades específicas de la población consultante.

Lo importante es que los/as beneficiarios/as se ubiquen en el centro del mercado de trabajo para analizar la diversidad de ocupaciones tradicionales y no tradicionales que se demandan en la localidad, región y país, visibilizando la segregación por género y las posibilidades reales de enfrentar un cambio en dicho comportamiento. También se precisa que los/as participantes tomen conciencia sobre esta realidad y sus intereses y posibilidades. El ideal es conjugar los intereses con las mejores perspectivas de desarrollo que se detecte en el lugar.

Es necesario presentar ante los/as beneficiarios/as la dinámica del mercado de trabajo en el mundo real y cómo, en base a información y a las capacidades a desarrollar por ellos/as, estarán en mejores condiciones para tomar una decisión respecto de sus respectivos proyectos ocupacionales.

Lo ideal es socializar la información existente y realizar trabajos que impliquen que los/as participantes investiguen y recolecten información de diversas fuentes para que, desde ya, vayan enfrentando situaciones y resolviendo problemas. Esto, si es que se dan las condiciones de tiempo, espacio y características del entorno que permitan actividades de esta naturaleza.

Se realizarán ejercicios grupales y colectivos respecto del uso de los conceptos y de tipo individual y grupal al tratarse los temas del tipo de trabajo al que se aspira y tipo de ocupaciones, destacando especialmente las habilidades y obstáculos que cada beneficiario/a cree tener para desempeñarse en lo que le interesa (Ver anexo)

d) El cuarto paso implica la definición de los objetivos o metas a alcanzar por parte de los/as participantes. Es el momento en que se cristaliza “**lo que quiero ser**”, dada la información del autodiagnóstico y el conocimiento y vivencias, en lo posible, del contexto externo.

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.

Por otra parte, además de los antecedentes anteriores, se incorpora en este paso el análisis de las áreas de formación y capacitación que ofrecen las instituciones de formación profesional y otras existentes en los países. El ejercicio esencial es el distinguir y clarificar, en la medida de lo posible, si las metas que los/as participantes se proponen en sus respectivos proyectos tienen posibilidades de éxito. Para ello es preciso determinar, con el bagaje de aprendizajes y experiencias que se tienen, si se generarán las condiciones para seguir ahora en el proceso. Es el hito en donde se contrasta y aplica lo avanzado del proyecto con la realidad misma tanto de las personas como del medio.

Se presenta la oferta de cursos de capacitación por área y especialidad de las instituciones de formación profesional (IFP) de los diversos países para analizar y discutir los requerimientos en el acceso a este tipo de formación, destacando especialmente la variedad total de cursos de capacitación, de manera que los beneficiarios/as tengan ante sí todo el abanico de posibilidades y con igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

Cabe destacar que en el conocimiento de las áreas y cursos de capacitación, la orientación juega un papel crucial en tanto debe intencionadamente ofertar a las mujeres aquellas áreas “tradicionalmente” ocupadas por varones y viceversa, en el entendido de que ambos cumplen con los requisitos y el perfil propios de la especialidad.

Por otra parte, es aconsejable hacer un mapa posible en que se incluyan, por un lado, las áreas de capacitación de interés con sus respectivos requisitos de ingreso tanto de competencias técnicas específicas como de competencias genéricas y, por el otro, las posibilidades de desarrollo de las áreas ocupaciones asociadas en el mercado de trabajo en tanto a desarrollo de carrera, condiciones laborales en que se desempeñan, distribución geográfica con mayores posibilidades de desarrollo, entre otras.

Un ejercicio interesante sobre las competencias a desarrollar es el describir los trabajos u ocupaciones en que las personas aplicarán la formación o capacitación elegida porque de allí se derivarán algunas de las competencias laborales que actualmente en el mercado del empleo se solicitan en lo que ellos/as desean hacer. De esa manera, se hace más explícita y clara la información para decidir sobre una u otra área ocupacional

En cuanto a requerimientos y de acuerdo a los perfiles de los/as beneficiarios/as, es importante considerar la necesidad de complementar los ejercicios sobre comunicación, lecto-escritura y matemática con nivelaciones de mayor profundidad e intensidad que son imprescindibles para acceder a determinadas ocupaciones, especialmente por parte de las mujeres. Esto es especialmente importante cuando existen pruebas para medir algunos de los requisitos de entrada de las áreas y especialidades a seguir. Es aquí donde más frecuentemente las mujeres tienen algún grado de dificultad cuando aspiran a especialidades tradicionalmente ocupadas por varones que requieren mayores saberes que los que dominan, por tanto, amerita la existencia de reforzamiento vía cursos de nivelación u otras modalidades.

También es recomendable equilibrar la relación entre lo que implicará la vida laboral con la organización de la vida familiar que requiere el desempeño de determinadas áreas ocupacionales y esto, tanto para las mujeres como para los hombres.

En este punto se sugiere además, aplicar a los beneficiarios/as los instrumentos más adecuados relativos a intereses profesionales y otros para recopilar mayores antecedentes, de modo que dispongan de mayor información para la toma de decisión sobre sus respectivos proyectos ocupacionales.

Con todo, se trata de que las personas imaginen, con la certeza que proporciona actualmente la información disponible y actualizada, la proyección de sus posibilidades y la inversión que deben hacer. ¿En qué, cómo y dónde podrían iniciar y desarrollar una carrera? ¿Cómo definir un itinerario y abrirse a las posibilidades de movilidad en el empleo? Es importante reafirmar el concepto de capacitación permanente como elemento clave en su carrera.

Por otra parte, como la empleabilidad y la ciudadanía son competencias transversales, deben también ser adquiridas y desarrolladas en el proceso de formación, integrándolas a los contenidos y planificación didáctica de la formación técnica específica para cada campo ocupacional tomando en cuenta el perfil de ingreso de cada sujeto (Ver anexo)

e) El quinto paso da cuenta del recorrido a realizar. Se determinarán el conjunto las acciones que deben seguirse para hacer el recorrido y lograr los objetivos propuestos.

Se requiere para ello que los/as beneficiarios/as ya sean capaces de:

Priorizar: organizar las actividades ordenándolas jerárquicamente y compatibilizando intereses personales y profesionales de los/as beneficiarios/as.

Adaptarse: analizar el entorno fomentando la reflexión acerca de los cambios producidos alrededor y decidir cómo actuar frente a ellos.

Informarse: aprender a manejar las claves de la actualidad convirtiendo la información en conocimiento verdadero para se constituya en herramienta de aprendizaje y transformación.

Formarse: incorporar competencias claves promoviendo la formación continua como elemento indispensable para la competitividad profesional y, por consiguiente, para la consolidación de mi proyecto y de mi carrera.

Conectarse: acceder a espacios compartidos para establecer una dinámica de intercambio de experiencias y aprovechar las ventajas de las nuevas metodologías para el establecimiento de redes.

Planificar: escribir el recorrido o ruta a realizar programando y organizando personalmente el Plan de Acción que contemplará el itinerario de desarrollo de proyecto ocupacional y carrera.

Evaluar: medir el avance en la ejecución del Plan a través de formas sencillas tales como: cumplimiento de compromisos en fechas establecidas (mensual, semestral); concordancia entre lo planificado y lo ejecutado, de manera de retroalimentar la ejecución del Plan y estar a tiempo de modificar algunos elementos que permitan hacer más viables y eficaces las acciones establecidas.

Ello demuestra una vez más la necesidad de pasar por los Módulos de Empleabilidad y Ciudadanía.

En este proceso será necesario también revisar si es correcta la opción de formación que se está eligiendo 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 y diseñar alternativas de inserción.

El objetivo no es adecuarse solamente a los intereses de la empresa, empleador o mercado, sino que las personas estén dotadas de herramientas e instrumentos útiles, que se sientan satisfechas con su opción y logren la autonomía necesaria al desarrollo de su proyecto (Ver anexo).

f) El sexto paso se vincula al trayecto de formación en dónde la orientación continuará estando presente. La institución de formación profesional debe generar una “ventanilla” para que las beneficiarias/os puedan solicitar distinto tipo de apoyos (educativos, económicos, salud, sociales, etc.) durante este proceso. Se trata de seguir acompañando a las/os participantes durante la capacitación.

La formación no termina en el aula, en las pasantías se retroalimenta el proceso de orientación.

Por otra parte, la información y orientación a los/as beneficiarios/as durante el proceso formativo y concluido éste, debiera disponer del apoyo, acompañamiento y asesoramiento en el diseño de las estrategias de búsqueda organizada de empleo, la preparación de currículum que incluyan trabajos remunerados y no remunerados, etc.

En este plano deben realizarse una serie de acciones previas a la búsqueda propiamente tal. Esto es, preparar la documentación necesaria:

- ◆ aprender a hacer un currículum y hacerlo destacando las funciones que los /as beneficiarios/as han desempeñado en los trabajos realizados, sean éstos remunerados o no remunerados; de modo de destacar las habilidades, capacidades y competencias de éstos/as en las ocupaciones o actividades a las que postulan.
Se realizará un ejercicio en que se señala en una columna “lo que se ofrece al empresario” y en la otra “lo que se aceptaría hacer”.
- ◆ Aprender a movilizarse por la ciudad y por las oficinas en donde se otorga alguna documentación necesaria al trabajo. Eje: certificados de antecedentes, certificados de estudios, certificados de que acreditan y evidencian experiencia o práctica laboral, etc.
- ◆ Capacitarse en el uso de la “agenda” como elemento de apoyo a la búsqueda organizada de empleo. Se realiza un ejercicio aplicando el uso de la agenda para concertar entrevistas para empleo.
- ◆ Utilizar las diversas técnicas de búsqueda de empleo: lectura de avisos de prensa, carteles en oficinas y empresas, grupo de amigos y familiares, cartas de presentación a una lista de empresas ofreciendo sus servicios profesionales, en las Bolsas de Trabajo existentes, sean públicas o privadas.

Estas sesiones de información y orientación serán breves, sólo se destacarán las ideas fuerza seguidas de ejercicios prácticos, de manera que los/as beneficiarios/as finalicen la actividad con el dominio de los conocimientos y las prácticas a seguir al tomar la decisión de trabajar, capacitarse e insertarse en el mundo del trabajo, sea como trabajador/a dependiente o independiente (Ver anexo)

Uno de los ejercicios interesantes que fue realizado con las instituciones de formación profesional y organizaciones no gubernamentales en FORMUJER Argentina se vinculó con la explicitación de las competencias que las personas colocan en juego en las distintas etapas y pasos que componen la construcción del proyecto ocupacional. (Ver matriz de competencias en "Relatoría Taller La

construcción del proyecto ocupacional en los procesos de orientación y formación" FORMUJER/Argentina))

g) El séptimo paso es la orientación e intermediación laboral propiamente tal. Estas acciones se realizan fundamentalmente en las oficinas de empleo o bolsas de trabajo y tienen por objeto poner en contacto a los oferentes con los demandantes de empleo (fuerza de trabajo versus sector empresarial). En ellas se cuenta con información sobre la demanda de perfiles ocupacionales y las personas que acuden tienen la posibilidad de consultar si esos perfiles coinciden con los de ellas y, de ser así, se envían a los respectivos trabajos. El ideal es que dentro de un sistema de información y orientación profesional y laboral, estas oficinas cuenten con una base de datos relacional, de manera de poder dar monitoreo y seguimiento expedito y rápido a los resultados de colocación obtenidos. Algunas IFP brindan este servicio junto a la formación profesional y otras derivan esta parte del proceso a los Ministerios de Trabajo que cuentan con Oficinas de Empleo o a agencias privadas de colocación (Ver Anexo)

A N E X O

II. INFORMACIÓN PERSONAL

3	NOMBRE COMPLETO (Apellido paterno, Apellido Materno, Nombres)																	
4	Nº IDENTIFICACIÓN	5	SEXO	6	FECHA NACIMIENTO	7	E. CIVIL	8	SIT.LAB	9	JEFE HOG.	10	Nº CARGAS	11	SIT.MILITAR	12	DISCAP	22
13	DOMICILIO										14	DEPARTAMENTO	15	TELÉFONO				

III. EDUCACIÓN REGULAR

16	ÚLTIMO AÑO CURSADO	17	SISTEMA ESCOLAR						
			PREESCOLAR	P. BÁSICA COM.	P. BÁSICA INCOM.	P. INTERM. COM.	P. INTERM INCOM.	SECUND. COM.	SECUND. INCOM.
18	EDUCACIÓN DE ADULTOS			BÁSICA COMP.	EDUCACIÓN TÉCNICA			NORMAL COM.	NORMAL INCOM.
	BÁSICA INCOM.	MEDIA COM.	MEDIA INCOM.	TÉCNICA COM.	TÉCNICA INCOM.	INST. MILITAR O RELIGIOSA COM.	INST. MILITAR O RELIGIOSA INCOM.		
20	EDUCACIÓN SUPERIOR			TÍTULO (Especialidad/Carrera)					
	UNIVERSITARIA COM.	UNIVERSITARIA INCOM.							

IV. OTROS CURSOS REALIZADOS

22	NOMBRE CURSO O ESPECIALIDAD	INSTITUCIÓN	DURACIÓN	AÑO

V. HISTORIAL LABORAL

23	NOMBRE EMPRESA: ÚLTIMO EMPLEO			ID. EMP:	SEC. ECON.	DIRECCIÓN
	DEPARTAMENTO	TELÉFONO	MOT.TÉRMINO TRABAJO	OCUPACIÓN		SUELDO MENSUAL
	FECHA INICIO	FECHA TÉRMINO	DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO			
24	NOMBRE EMPRESA: EMPLEO MÁS LARGA DURACIÓN			ID. EMP:	SEC. ECON.	DIRECCIÓN
	DEPARTAMENTO	TELÉFONO	MOT.TÉRMINO TRABAJO	OCUPACIÓN		SUELDO MENSUAL
	FECHA INICIO	FECHA TÉRMINO	DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO			

VI. TRABAJO QUE BUSCA

25	OCUPACIÓN (1ra OPCIÓN)	COD OCUPAC.	SUELDO MÍNIMO DESEADO	
26	OCUPACIÓN (2da OPCIÓN)	COD OCUPAC.	SUELDO MÍNIMO DESEADO	
27	HERRAMIENTAS QUE POSEE			
28	DISPUESTA(O) A TRASLADARSE		29	TIPO DE JORNADA EN LA QUE ESTÁ DISPUESTA(O) A TRABAJAR
	NO	SI	A OTRA CIUDAD	A OTRO DEPARTAMENTO

VII. INTERÉS POR CAPACITACIÓN

30	DESCRIPCIÓN	COD CAPACITACIÓN (ÁREA, ESPECIALIDAD)
31	DESCRIPCIÓN	COD CAPACITACIÓN (ÁREA, ESPECIALIDAD)

VIII. ENVIOS A TRABAJOS

	EMPRESA DE LA CONFEDERACIÓN	PUESTO DE TRABAJO	BOLSA DE EMPLEO	FECHA ENVÍO	RESULTADO
32					
33					
34					

IX. ENVIOS A CAPACITACIÓN

	INFOCAL DEPARTAMENTO	FECHA ENVÍO	NOMBRE DEL CURSO	ESPECIALIDAD	PROGRAMA
35					
36					
37					

X. OBSERVACIONES

INSTRUCCIONES PARA REGISTRO DE INFORMACIÓN EN EL FORMULARIO DE INSCRIPCIÓN, UNIDAD DE INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y LABORAL.

Institución de Formación Profesional (IFP): Corresponde a la sede de la IFP en que se entrega el servicio.

Departamento: Departamento en el cual se ubica esta sede

1. Fecha: Fecha en que se entrega el servicio a la o el usuario.

Tipo de Servicio

2 Indicar en el recuadro correspondiente con una ✖ si el o la usuaria llegó a la IFP solicitando capacitación o información en general.

Información Personal.

3 Indicar el nombre completo de el o la usuario(a), en el orden: Apellido Paterno, apellido materno, nombres.

4 N° de identificación del usuario(a)

5 Sexo. F: Mujer, M: Hombre.

6 Fecha de nacimiento, día y mes en dos cifras, año en 4 cifras.

7 Estado civil. 1: Soltera(o), 2: Casada(o), 3: Viuda(o), 4: Convivencia marital, 5: Divorciada(o), separada(o).

8 Situación laboral. 1: Ocupada(o); 2: Desempleada(o), buscando trabajo; 3: Busca trabajo por primera vez; 4: Estudiando; 5: Realizando quehaceres del hogar; 6: Jubilada(o); 7: Otra (Especificar en observaciones)

9 Es jefa(e) del Hogar. 1: Sí; 2: No.

10 N° de cargas. Hijas(os) que debe mantener.

11 Situación militar. N el caso de los varones, 1: al día; 2: otra.

12 Discapacidad. Especificar cualquier discapacidad que impida el desempeño de algunas tareas.

13 Domicilio completo. Especificando calle, n°, bloque, etc.

14 Departamento en que vive el o la usuario(a)

15 Teléfono. N° en el cual es posible contactarse con el o la usuario(a).

Educación regular

16 Último año cursado. Indicar cuál es el último año aprobado dentro de la educación regular.

17 Sistema escolar. Señalar con una ✖ el último nivel cursado, en caso de que el último año aprobado en la educación regular haya sido en el sistema escolar. 1: preescolar; 2: Primaria Básica completa; 3: Primaria Básica incompleta; 4: Primaria Intermedia completa; 5: Primaria Intermedia incompleta; 6: Secundaria (media) completa; 7: Secundaria (media) incompleta

18 Educación de adultos. Señalar con una ✖ el último nivel cursado, en caso de que el último año aprobado en la educación regular haya sido en la modalidad de educación para adultos. 1: Básica completa; 2: Básica incompleta; 3: Media completa; 4: Media incompleta.

19 Educación Técnica. Educación de adultos. Señalar con una ✖ el último nivel cursado, en caso de que el último año aprobado en la educación regular haya sido en la modalidad de educación técnica. 1: Normal completa; 2: Normal incompleta; 3: Técnica completa; 4: Técnica incompleta; 5: Institución militar o religiosa completa; 6: Institución militar o religiosa incompleta.

20 Educación Superior. Señalar con una ✖ el último nivel cursado, en caso de que el último año aprobado en la educación regular haya sido a nivel de educación superior. 1: Universitaria completa; 2: Universitaria incompleta.

21 Título. Indicar el título técnico o universitario que posee la persona.

Otros Cursos Realizados.

22 Registrar información de los tres últimos cursos realizados fuera de la educación regular, desde el último hacia atrás. Especificar en qué institución lo realizó, su duración (en meses, semanas u horas) especificando la unidad de tiempo y el año en que terminó la actividad.

Historial Laboral

23 En caso de corresponder, respecto de la empresa en que realizó su último trabajo señalar: el nombre; algún identificador de ella (ID. EMP); el sector económico al cual pertenece (SEC. ECON); la dirección incluyendo el departamento, el teléfono en donde se pueda conversar para obtener referencias del o la usuario(a). Respecto al trabajo desarrollado en esta empresa indicar: El motivo de término del contrato; la ocupación desempeñada; las fechas de inicio y término (si corresponde) de sus funciones y una descripción general del trabajo desarrollado.

24 Respecto a la empresa en que ha trabajado por más tiempo, y sólo en caso de ser distinta a la del último trabajo, señalar la misma información que en 23.

Trabajo que busca.

25 Ocupación (1ra prioridad). Describir la ocupación que como primera prioridad busca el o la usuario(a), registrar el código al que corresponde esta ocupación y las expectativas de sueldo líquido que tiene.

26 Ocupación (2da prioridad). Idem anterior pero para segunda prioridad.

27 Describir en términos generales las herramientas y/o habilidades de que dispone la persona para el desarrollo de las ocupaciones mencionadas.

28 Indicar si la persona está o no dispuesta a trasladar su domicilio para ocupar algún puesto de trabajo. Si es así señalar con una ✖ en el casillero de sí y en qué condiciones.

29 Señalar el tipo de jornada que se esté dispuesto a trabajar (Completa, parcial, otra).

Interés por Capacitación

30 Descripción de las características generales de la capacitación que el o la usuario(a) está interesado en tomar. Según esta se codifica según área y especialidad.

31 Idem anterior, segunda opción.

Envíos a Trabajos

32 Según corresponda, dado el perfil de el o la usuario(a) y la información disponible de la demanda por trabajo por parte de las empresas vinculadas al IFP, se decide el envío a un puesto de trabajo o a la bolsa de empleo de la oficina del Ministerio del Trabajo más cercana. Se registra la empresa a la que se envía, el puesto de trabajo, o bien la bolsa de empleo. Se indica la fecha de envío para luego hacer un seguimiento y registrar el resultado.

33 Idem anterior en caso de un resultado negativo para el primer envío o en caso de haber más de una oportunidad.

34 Idem anterior.

Envíos a Capacitación

35 Según las opciones de capacitación se registra el envío a una o más acciones de capacitación. Se incluye el nombre del curso, la IFP que corresponde, la especialidad del curso, el programa al cual corresponde y la fecha en que se realiza el envío.

Observaciones: Registrar información relevante para la orientación profesional y laboral del o la beneficiario(a).

Los ejemplos que se expondrán en este Anexo, en su gran mayoría, son extraídos del Módulo de Formación para la Empleabilidad, del Módulo de Formación para la Ciudadanía, de los Cuadernos de Orientación de Bolivia en el contexto del programa FORMUJER y de manera de utilizar el material ya elaborado por el programa y darle una consistencia sistémica a su diseño y ejecución.

Ejemplos de ejercicios para el "autodiagnóstico" y la autoestima.

- a) "Tratando de conocernos mejor a nosotros/as mismos/as" (ejercicio 1 B, pág.50, Módulo Empleabilidad)
- b) "Pequeñas cosas que me hacen sentir bien" (ejercicio 1 C. Pág. 56, Módulo Empleabilidad)
- c) "Cualidades que me interesa desarrollar" (ejercicio 1 D. Pág. 64, Módulo Empleabilidad)
- d) "Cómo eres" (ejercicio pág. 6 Cuaderno N° 1 del Manual del Participante, en el Manual de Orientación de Bolivia)
- e) "Cómo me veo" (ejercicio pág. 9 Cuaderno N° 1 del Manual de la Participante en el Manual de Orientación de Bolivia.
- f) "Lo que otros ven en mí" (ejercicio pág. 10 Cuaderno N° 1 del Manual de la Participante en el Manual de Orientación de Bolivia.
- g) "Competencias genéricas, transversales y específicas" del documento: El mundo del Trabajo: cambios e impactos en la Educación y Formación Técnica, Silvia Galilea, 2001
Con estas láminas pueden ejercitarse el reconocimiento de estas competencias por parte del grupo.

Ejemplos de ejercicios para el contexto externo y mercado de trabajo

- a) "El mercado de trabajo" (síntesis pág. 3 Cuaderno N° 3 del Manual de la Participante del Manual de Orientación de Bolivia)
- b) "Lo que el trabajo exigirá de ti y lo que los empresarios esperan de ti" (ejercicio pág. 4, Cuaderno N° 3 del Manual de la Participante del Manual de Orientación de Bolivia)
- c) "Experiencias de trabajo no remunerado y remunerado" (ejercicio pág. 7 y 10 Cuaderno N° 2 " Manual de la Participante del Manual de Orientación de Bolivia)
- d) "Ocupaciones tradicionalmente femeninas y tradicionalmente masculinas" (ejercicio, pág. 21) Cuaderno N°2 del Manual de la Participante del Manual de Orientación de Bolivia)

En base a este tipo de ocupaciones visualizar las opiniones de cada una de las/os participantes, de sus familiares y grupos de referencia y pertenencia para socializar opiniones y detectar los estereotipos sexistas.

También con este ejercicio puede abrirse la discusión sobre las competencias requeridas en las ocupaciones examinadas y lo que éstas demandan en cuanto a formación y aprendizajes.

Derivar a conversaciones sobre los salarios, condiciones de trabajo y perspectivas de las ocupaciones analizadas tomando en cuenta y mostrando las estadísticas de empleo del país respectivo.

- e) "Quiero trabajar" (ejercicio pág. 11) Cuaderno N°1 del Manual de la Participante del Manual de Orientación de Bolivia.
- f) "El trabajo dependiente y el trabajo independiente" (págs. 16 y 17) Cuaderno N°2 del Manual de la Participante del Manual de Orientación de Bolivia
- g) "Beneficios y obligaciones de un empleo" (ejercicio págs. 19 a 21 y 23) Cuaderno N° 1 del Manual de la Participante del Manual de Orientación de Bolivia.
- h) "Organización del tiempo" (ejercicio págs. 13,14) Cuaderno N° 1 del Manual de la Participante del Manual de Orientación de Bolivia
- i) "Responsabilidades compartidas" (ejercicio pág. 15) del Manual de la Participante del Manual de Orientación de Bolivia
- j) "Si trabajo, cuánto necesito para vivir?" (ejercicio, pág. 22) Cuaderno N°1 del Manual de la Participante del Manual de Orientación de Bolivia

Ejemplos de ejercicios para la fijación de objetivos: qué quiero ser

- a) Mi elección: ¿qué quiero ser? (ejercicio pág. 24 Cuaderno N° 2 y ejercicio pág. 7 del Cuaderno N°1) del Manual de la Participante del Manual de Orientación de Bolivia.
A partir de estos ejercicios analizar los temas de satisfacción en el trabajo, las motivaciones para el cambio, las posibilidades de progreso en las opciones que se eligen, alternativas de desempeñarse como trabajador/a dependiente y/o independiente, qué intereses son los que priman en mi elección de carrera o proyecto ocupacional.
- b) "Elaborar un plan para resolver un problema" (ejercicio 3.D, pág. 134) Módulo de Empleabilidad
Con este ejercicio se apoya la toma de decisión, elemento trascendental en la definición del proyecto ocupacional
- c) "Ventajas y dificultades para mis opciones" (ejercicio pág. 24) Cuaderno N° 2 del Manual de la Participante del Manual de Orientación de Bolivia
- d) "Ejercicio de la línea de vida" (ejercicio 1 F, pág.69) Módulo de Empleabilidad
- e) "Desde el pasado" (ejercicio 1C. Pág. 53) Módulo de Formación para la Ciudadanía

- f) "Oferta de capacitación de las IFPs respectivas y, si es posible, de la que se cuenta en el país. La idea es que los/as participantes revisen críticamente dicha oferta que será presentada sin discriminación de género y se vincule al análisis que se hizo anteriormente en el contexto del mercado de trabajo, de modo que la toma de decisión sea ejercida con la mayor información y orientación posible.
- g) Aplicar test de intereses profesionales desarrollados en Bolivia y Costa Rica
- h) "Relación vida familiar y laboral". Recordar el ejercicio realizado en el punto anterior (contexto y mercado laboral)
- i) "Itinerario de carrera", documento El mundo del Trabajo: Cambios e impactos en la educación y formación técnica, Silvia Galilea, 2001
Clarificar este concepto y el de proyecto ocupacional para precisar los objetivos y metas deseadas.

Ejemplos de ejercicios para determinar el recorrido a realizar en el proyecto ocupacional

- a) ¿Qué tiene que tenerse en cuenta para definir las estrategias y el plan de acción? Considerar el desarrollo de las capacidades de priorizar, adaptarse, informarse, formarse, conectarse y planificar. Especialmente ejercitar el acceso y uso de las nuevas tecnologías de comunicación (manejo de computadores, acceso a internet)
- b) Formar grupos para que definan un proyecto ocupacional determinado y revisen los requerimientos para poder implementarlo; las posibilidades y limitaciones para llegar a las metas; cómo transformar las limitaciones en posibilidades; enfatizar la generación y retroalimentación de redes de apoyo; la lectura, interpretación y uso de la información. Realizar una plenaria con los resultados del trabajo de los grupos; socializar las opiniones y extraer las conclusiones pertinentes.
- c) En el desarrollo de la capacidad de priorizar en que se compatibilizan los intereses personales con los profesionales, sería conveniente considerar el tema: "La salud como un derecho y una responsabilidad", ejercicio N° 2 B. Pág. 84 Módulo de Formación para la Ciudadanía y "Identificando los problemas cotidianos y ordenándolos según su importancia", ejercicio N° 3 B., pág. 122, Módulo de Formación para la Empleabilidad. Además, "Elaborando un plan para resolver problemas", ejercicio N° 3 D. Pág. 134, Módulo de Formación para la Empleabilidad.
- d) Para desarrollar la capacidad de conectarse: "Participando en grupos organizados", ejercicio 3 C. Pág. 124, Módulo de Formación para la Ciudadanía. "Son importantes los grupos y las redes sociales", ejercicio N° 2.B pág. 95, Módulo de Formación para la Empleabilidad. "A cuántos grupos pertenezco", ejercicio N° 2.C, pág. 99 Módulo de Formación para la Empleabilidad

Ejemplos de ejercicios para la etapa de formación o capacitación con orientación laboral

- a) "Derechos y responsabilidades, dos caras de una misma moneda", ejercicio N° 2 A., pág. 77, Módulo de Formación para la Ciudadanía.
- b) "Comunicando lo que tengo", ejercicio N° 3 A., pág.113, Módulo de Formación para la Ciudadanía.
- c) "Cómo escucho lo que dicen en clase", ejercicio N° 2. D pág. 102, Módulo de Formación para la Empleabilidad
- d) "Conversando con los demás", ejercicio N° 2. E, pág. 102, Módulo de Formación para la Empleabilidad
- e) "Dónde busco trabajo", ejercicio pág. 7 Cuaderno N° 3 del Manual de la Participante del Manual de Orientación de Bolivia
- f) " Cómo usar distintos medios para ofrecer trabajo" ejercicio pág. 8, 9, 14, 15 Cuaderno N° 3 del Manual de la Participante del Manual de Orientación de Bolivia
- g) "Cómo usar la agenda para la búsqueda organizada de trabajo", ejercicio pág. 10, Cuaderno N° 3 del Manual de la Participante del Manual de Orientación de Bolivia
- h) "Curriculum Vitae" ejercicio pág. 11, 12,13 Cuaderno N° 3 del Manual de la Participante del Manual de Orientación de Bolivia
- i) "Cómo enfrentar pruebas de selección y entrevistas de empleo", ejercicios págs. 16 a 20 Cuaderno N° 3 del Manual de la Participante del Manual de Orientación de Bolivia
- j) "Contrato de trabajo, derechos y deberes en la legislación laboral" de acuerdo a lo existente en cada país.

Ejemplos de ejercicios para la orientación e intermediación laboral

- a) "Cómo leer los avisos de empleo" Ejercitar con los avisos económicos de los diarios, de las empresas y de las oficinas de empleo
- b) "Cómo llenar los formularios exigidos en las oficinas de empleo" Cada país tendrá los formularios adecuados para que sean revisados por las/os beneficiarias/os y puedan priorizar la información que deben colocar, especialmente cuando se les pregunta sobre experiencia laboral
- c) "Cómo usar el internet para entrar el curriculum en bolsas electrónicas de empleo". Si existen en el país capacitar a las/os beneficiarias/os para manejar el programa, especialmente si está disponible en las oficinas públicas de empleo.
- d) "Uso de la agenda como medio para organizar entrevistas de empleo".
- e) "Competencias en juego en distintas etapas de construcción del proyecto ocupacional", ejercicio de síntesis de relatoría del Taller Construcción del Proyecto Ocupacional de FORMUJER Argentina