

# Proyecto Ocupacional

Una metodología de formación  
para mejorar la empleabilidad

SERIE: Materiales de Apoyo  
para instituciones de formación y orientación laboral

**Formujer**  
Formación y Oportunidades

# Proyecto Ocupacional

Una metodología de formación  
para mejorar la empleabilidad

**manual**

SERIE: Materiales de Apoyo  
para instituciones de formación y orientación laboral

Las opiniones expresadas en esta publicación pertenecen a los autores y no necesariamente reflejan los puntos de vista del BID

## Indice

Introducción .....	5
Organización de este material .....	6
El Proyecto Ocupacional .....	7
Algunas nociones básicas sobre la idea de proyecto .....	7
Conceptos clave en la estrategia de Proyecto Ocupacional .....	9
La formación y orientación para la construcción del Proyecto Ocupacional .....	12
Etapas en la construcción del Proyecto Ocupacional .....	17
Etapa 1: Definición del punto de partida: autodiagnóstico y análisis del contexto .....	23
Etapa 2: Definición de metas y estrategias del Proyecto Ocupacional .....	45
Etapa 3: Definición del plan de actividades para lograr el proyecto .....	55
Etapa 4: Implementación del proyecto - evaluación. ....	79
Bibliografía .....	94

Este material es producto de un proceso de construcción colectiva. Recoge y se nutre de diversos textos y actividades -en ocasiones adaptadas- elaborados, fundamentalmente en el marco del Programa de Fortalecimiento Institucional para la Formación Técnico-profesional de Mujeres de Bajos Ingresos *Formujer*:

*Para su elaboración se ha recurrido a Cartillas, Diseños Curriculares, Documentos, Informes y Relatorios de talleres de orientación y formación, de las siguientes instituciones:*

- *La Dirección de Empleo del Ministerio de Producción de la Provincia de Córdoba, CEDER de Villa Giardino y COMCAL de la ciudad de Córdoba*
- *El Instituto Tecnológico Universitario de la Universidad Nacional de Cuyo - Mendoza -*
- *El área de capacitación laboral del Servicio Social del Santuario San Cayetano - Ciudad de Buenos Aires*
- *Universidad Nacional de Quilmes - Programa Fundemos - Buenos Aires*
- *La Cooperativa PUNHA – Jujuy*
- *Programa Regional FORMUJER*
- *Unidad de Servicios de Empleo de la Dirección Nacional del Sistema Federal de Empleo (SE/MTEySS)\_*

*Y de las Organizaciones No Gubernamentales:*

- *Foro de Investigación y Capacitación de Mujeres Sindicalistas (FICAM) - Buenos Aires*
- *Servicio Habitacional y Social (SEHAS) - Córdoba*
- *Sujeto y Predicado- Jujuy*
- *Asociación para la Promoción Integral - API – Jujuy*

Tras el objetivo de ampliar el impacto de esta herramienta de trabajo, han participado de la revisión técnica final, áreas de la Secretaría de Empleo con competencia en la gestión de políticas y programas de empleo y formación.

## Introducción

---

El objetivo de este material es **transferir la estrategia de Proyecto Ocupacional como una metodología de formación y orientación** para el fortalecimiento de la empleabilidad en las personas.

Esta estrategia ha sido desarrollada y validada en el marco del *Programa de Fortalecimiento Institucional para la Formación Técnica de Mujeres de Bajos Ingresos -Formujer-*<sup>2</sup> y esperamos que constituya un aporte al trabajo de formadores/as y orientadores/as en instituciones de formación para el trabajo, ámbitos de intermediación laboral (bolsas de trabajo, oficinas de empleo) y ámbitos de atención comunitaria (ONGs, iglesias, asociaciones vecinales, etc.)

A partir de las experiencias realizadas hemos aprendido que las personas fortalecen su empleabilidad cuando:

- son capaces de conjugar sus experiencias, capacidades y necesidades desarrollando competencias para enfrentar el contexto laboral;
- se reconocen como constructoras de su propio camino, identificando sus propias posibilidades y dificultades y las que ofrece el entorno.

Proponemos abordar el trabajo sobre la empleabilidad mediante acciones de formación y acompañamiento para la construcción de **proyectos ocupacionales** individuales o colectivos, por parte de varones y mujeres afectados por problemas de empleo o de desocupación.

Esta estrategia se apoya en la **capacidad humana de formularse proyectos**. Busca potenciar en las personas competencias (saberes, habilidades, actitudes) para mejorar su posición respecto del mundo del trabajo, especialmente en contextos de crisis, cambio e incertidumbre, que requieren de un mayor protagonismo, autonomía y flexibilidad.

<sup>2</sup> Iniciativa desarrollada desde el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, con el apoyo técnico y financiero del Banco Interamericano de Desarrollo y del Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR/OIT)- Consultar [www.cinterfor.org.uy](http://www.cinterfor.org.uy) -

El enfoque que orienta esta estrategia, presupone que los sujetos estamos condicionados por situaciones estructurales de contexto, y que a la vez hay espacios de autonomía relativa - individual y colectiva- donde podemos “jugar” con la realidad. Así, el proyecto ocupacional es el resultado de una negociación entre los condicionamientos del entorno y el potencial – en términos de atributos e intereses- de los sujetos.

El trabajo con esta estrategia de construcción de proyectos ocupacionales, involucra de manera diferente a los distintos actores de este proceso:

- Para los/as **destinatarios/as** de la formación, consiste en *definir un plan de acción para mejorar su situación en relación al empleo y desarrollar las competencias necesarias para llevarlo a cabo*
- Para los/as **formadores/as y orientadores/as**, esta estrategia sistematiza una metodología destinada a brindar apoyo a las personas para:
  - construir itinerarios o proyectos referidos a su situación laboral en sus contextos de vida
  - identificar y desarrollar competencias clave para la empleabilidadAl mismo tiempo, permite enriquecer la calidad y pertinencia de la formación para el trabajo en la medida en que da sentido o dirección a los recorridos formativos que las personas eligen a partir de definir o consolidar un proyecto laboral.
- Para las **instituciones** desde las cuales se implementa esta estrategia, implica fortalecer su lugar de “bisagra” atenta a los requerimientos de las personas y de un entorno social, económico y productivo que demanda del protagonismo de sus actores para gestar y sostener sus proyectos.

## Organización de este material

Este material de apoyo se presenta como una metodología activa de aprendizaje.

En él encontrará distintas secciones en las que le proponemos herramientas conceptuales y metodológicas para orientar espacios de reflexión individual y grupal, momentos de producción de estrategias, análisis conceptuales y momentos de práctica.

En los desarrollos temáticos encontrará:

- **ayudas u orientaciones** con ideas para trabajar sobre *Proyecto Ocupacional* con el grupo o relacionar temas y actividades.
- **actividades** con sugerencias e indicaciones en cuanto al tiempo y recursos necesarios para realizarlas.
- **herramientas** para el desarrollo de las actividades, por ejemplo: dinámicas de presentación, planillas, casos para la discusión,

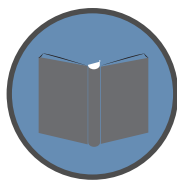
cuadros para volcar información, que acompañarán su trabajo cotidiano con el grupo.

- **Portafolio** de aprendizajes y producciones; en la formación o en el apoyo para la elaboración de un Proyecto Ocupacional, es importante que los/las participantes vayan tomando conciencia de sus logros y avances a lo largo del proceso. No se trata de “esperar hasta el final” del trayecto para evaluar adquisiciones y obstáculos, sino que es importante que la evaluación acompañe todo el recorrido. Una estrategia metodológica interesante para la visualización del proceso es, entonces, la conformación del portafolio: el conjunto de producciones realizadas a lo largo del proceso de formación que permite dar cuenta de los aprendizajes realizados por cada participante. Son las “evidencias” del aprendizaje plasmadas en producciones de distinto tipo: resúmenes, cuadros, tablas, dibujos, gráficos, registros de clases, registros de prácticas, entrevistas, etc.

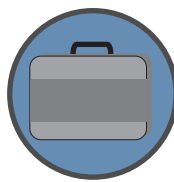
Un proceso clave en el desarrollo del Proyecto Ocupacional es la identificación y jerarquización de los saberes que la persona trae de experiencias anteriores y pueden ser transferidos a experiencias laborales o de formación futuras. En ese sentido, el contenido del portafolio servirá para valorizar el propio aprendizaje a través de las producciones realizadas.

Cuando realice estas actividades, invite a los y las participantes a guardar la producción realizada en el portafolio. En algunas de las actividades podrá recuperar las producciones anteriores para establecer comparaciones o completarlas. Hacia el final del trayecto, encontrará actividades de integración para las cuales será necesario recuperar producciones realizadas.

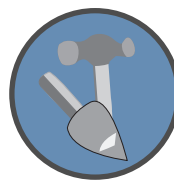
### Íconos



Actividades



Portafolios



Herramientas

***A partir de la propia experiencia y práctica de formación en Proyecto Ocupacional con personas y grupos, usted podrá sumar a este material otras actividades y herramientas, o adecuar las que les presentamos al perfil de la población con la que trabaja en cada oportunidad en función de las necesidades***

## El Proyecto Ocupacional

### Algunas nociones básicas sobre la idea de Proyecto

Antes de avanzar en el tema de Proyecto Ocupacional, nos parece conveniente conversar sobre la noción de “proyectos” en general.

El término “proyecto” genera expectativas, ya que comúnmente es vinculado a un estado deseado futuro. Todas/os en nuestra vida cotidiana realizamos proyectos de distinta jerarquía según la importancia que le otorguemos a cada uno.

### Orientaciones para iniciar el trabajo con el grupo:

Proponga a los miembros del grupo que relaten o escriban un proyecto que hayan realizado últimamente.

A medida que se mencionan, puede realizar una lista en el pizarrón o rota folio a fin de agruparlos según sus características.

¿Existen similitudes entre los proyectos? Las mujeres y los varones mencionan el mismo tipo de proyecto?

¿Son proyectos individuales o colectivos?

Reserve esta información para seguir trabajando con el grupo.



Un proyecto surge atendiendo a necesidades específicas. A través de él perseguimos objetivos vinculados a diagnosticar una situación y actuar sobre ella para modificarla. Entonces, “un proyecto también puede definirse como la articulación entre un problema que es necesario resolver y un camino posible para que dicho problema sea resuelto”<sup>3</sup>. En el momento de emprender este camino hay que considerar un tiempo para el recorrido y los recursos disponibles para realizarlo.

Un proyecto siempre está situado en un contexto socio-histórico que influye en su identidad.

---

### Los proyectos pueden constituir una herramienta para el cambio.

---

Si bien los aspectos anteriores están relacionados con el **qué** de un proyecto, hay otros aspectos que se vinculan con el **cómo** llevarlo adelante y aquí es donde es necesario considerar las estrategias de acción (formas de llevarlo a la práctica), los mecanismos de evaluación (de resultados e impacto) y la retroalimentación, es decir mecanismos que durante el proceso de cambio permitan realizar evaluaciones parciales que posibiliten corregir errores sobre la marcha.

Los elementos comunes a cualquier proyecto son:

- *Partimos del deseo o la necesidad de modificar una situación existente*
- *Analizamos críticamente el contexto*
- *Nos planteamos objetivos a alcanzar que deberán ser realistas y viables.*
- *Pensamos un conjunto organizado de acciones para acercarnos a la meta*
- *Nos fijamos un tiempo para desarrollar ese proceso*
- *Precisamos e identificamos los recursos para lograrlo*
- *Podemos verificar si hemos alcanzado o no lo que nos propusimos.*

Estos aspectos nos van situando en la complejidad de definir un proyecto, así como en la consideración de los elementos comunes que lo componen. Sin embargo, hay otros elementos que diferencian un proyecto de otro. Uno de estos es su **alcance**. Hay proyectos que finalizan cuando las metas son alcanzadas, por ejemplo realizar un curso, organizar una reunión. Hay otros que se van modificando y adecuando a distintos momentos, tienen avances y retrocesos, pero no un punto final. Por ejemplo formarse profesionalmente, construir una familia. Otro elemento que puede diferenciar a un proyecto de otro es si este se habrá de desarrollar en forma individual o colectiva.

#### Orientaciones para el trabajo en grupo:

Invite a las/os participantes a reconocer en sus relatos de proyectos, los elementos comunes. Compárelos con los ítems comunes a cualquier tipo de proyecto.

<sup>3</sup> Pichardo Muñoz, Arlette (1993)

**Recuerde:**

- Los proyectos constituyen una herramienta para el cambio.
- Hay en ellos elementos comunes y clave que inciden en su realización.
- Los proyectos pueden tener distinto alcance.

**Conceptos clave en la estrategia de Proyecto Ocupacional: empleabilidad, ciudadanía, competencias, género**

Al trabajar con esta metodología se hace eje en dos conceptos sustantivos para la construcción de un proyecto de vida laboral: los de empleabilidad y ciudadanía.

Al mismo tiempo, se integran dos enfoques potentes para enriquecer las prácticas de orientación y formación:

- el enfoque de competencias laborales aplicado a la formación para el trabajo
- y el enfoque de género como perspectiva de análisis de las diferencias y desigualdades en las relaciones sociales, que abre la posibilidad de trabajar sobre otras múltiples situaciones de diversidad (nivel socio económico; edad; capital cultural; condición de actividad, perfil ocupacional, etc.)

A continuación haremos una presentación sintética de estos conceptos y enfoques, haciendo hincapié en cómo se vale de ellos esta metodología y en cómo se articulan unos elementos con otros.<sup>4</sup>

Definimos **empleabilidad** como 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/OIT)

Para mejorar su empleabilidad las personas pueden fortalecer un “conjunto de saberes o competencias” clave necesarias para resolver con autonomía, reflexión y flexibilidad cuestiones atinentes a la organización y planificación del propio trabajo. El manejo de las **competencias** de empleabilidad en las personas se verifica cuando ellas ponen en juego sus saberes, habilidades y conocimientos en contextos laborales y/o productivos concretos, cuando los combinan y transfieren a diferentes contextos de trabajo y cuando los utilizan en las relaciones y negociaciones que establecen en el mundo del trabajo en general.

Relacionando los conceptos, el desarrollo de competencias para la empleabilidad posibilita desde la reflexión sobre la propia situación respecto al trabajo, hasta la circulación por distintos escenarios de búsqueda o inserción laboral.

Son competencias que trascienden un campo ocupacional específico, por lo tanto las denominamos también competencias “transversales”.<sup>5</sup>

<sup>4</sup> Para ampliar y profundizar “Formación por competencias y Género: Aportes conceptuales y metodológicos para la incorporación de estos enfoques en las prácticas de las instituciones de formación profesional” – Publicación de Formujer Argentina- MTEySS- agosto/2001

<sup>5</sup> “El Proyecto Ocupacional: aportes metodológicos de formación para la empleabilidad”- Mimeo- Formujer Argentina- Noviembre 2001- Braig, Marianne – Taller de formación sobre Competencias y Género- MTSS- Argentina- agosto 2001

En la medida en que estos saberes y habilidades para la empleabilidad, se ponen en juego en contextos productivos, laborales y sociales específicos, los contenidos de éstos pueden variar: en función de las características de las personas, de los contextos en los que buscan trabajar y de las relaciones que establecen entre ellos.

Por eso es que desde este enfoque, la empleabilidad no puede ser definida de un modo universal o neutro, sino que es un concepto situado, con marcas personales, sociales y temporales. Esto conduce a incorporar tanto en la formación como en la orientación, la reflexión acerca de los múltiples ejes de diferencia que atraviesan a los sujetos, a los contextos y que impactan en sus posibilidades de desarrollo laboral. Con “ejes de diferencia” nos referimos a la diversidad de posiciones en las que se encuentran los sujetos y que derivan de su situación en relaciones de clase, culturales y generacionales, entre otras.

Uno de esos ejes de diferencia, fundamental en la construcción de esta metodología, son las diferencias y condicionamientos basados en el **género**. Por ejemplo, la presencia de visiones estereotipadas en los ámbitos laborales respecto de lo que pueden hacer varones y mujeres, muchas veces condiciona las decisiones de los empleadores respecto de las ocupaciones a ofrecer a unos y otras; hace que se establezcan jerarquías entre las ocupaciones desempeñadas por los varones y las desempeñadas por las mujeres y que se limite la realización de algunas tareas alegando sus diferentes características físicas. Se esgrime que las mujeres no tienen capacidad para dirigir y controlar. Estos mitos y prejuicios impactan en las decisiones de varones y mujeres a la hora de elegir sus empleos o sus opciones de formación, pero también redundan en el nivel de los ingresos percibidos por ellas, o en sus posibilidades de ascenso en la carrera profesional/laboral.

Otra situación frecuente - también derivada del “orden” de género existente- es que al momento de llevar adelante un proyecto, las mujeres encuentren limitaciones para articular los tiempos que destinan a actividades en el ámbito doméstico y los que deben destinar a las actividades laborales y extra domésticas.

De modo que, cuando planteamos que la empleabilidad debe ser “situada” o “contextualizada” en virtud de las características de las personas y del espacio local o de trabajo en el que buscan desempeñarse, estamos afirmando la necesidad de revisar o problematizar en el proceso de orientación y formación, el análisis de la situación relativa de las personas respecto de la empleabilidad. De reflexionar, así mismo, acerca de los condicionantes existentes en los ámbitos laborales y también en los ámbitos de formación. En este último caso respecto de las orientaciones ofrecidas a los potenciales participantes, desde la capacitación técnica y laboral. Este análisis crítico llevado a cabo en el trabajo de formación desde las instituciones con las personas, puede contribuir a remover obstáculos y barreras a sus

proyectos personales o colectivos. “Puede promover o frenar un cambio”<sup>7</sup>

Esta manera de entender y abordar el desarrollo de la empleabilidad nos permite integrar en la orientación y la formación acciones destinadas a fortalecer también el ejercicio de la **ciudadanía**, específicamente en la esfera del ejercicio del derecho al trabajo, uno de los pilares de la construcción efectiva de la ciudadanía. “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.”<sup>8</sup>

La formación y la orientación para la empleabilidad mediante la estrategia del proyecto ocupacional, desarrolla competencias para el ejercicio de la ciudadanía en tanto favorece el acceso al mundo público laboral, la vinculación con otras instituciones y personas para la concreción de sus proyectos, la reflexión y la negociación respecto de lo que consideran sus responsabilidades y sus derechos referidos al trabajo.

Resumiendo en la identificación de las competencias que las personas necesitan desarrollar para mejorar su empleabilidad, se consideran posibles condicionamientos personales e impuestos por el contexto, que - muchas veces- generan diferencias en las oportunidades de acceso y permanencia en el mundo del trabajo y afectan a su empleabilidad.

La incorporación de los enfoques de competencias y género en la construcción de proyectos ocupacionales, permite realizar un trabajo que se apoya en las capacidades y trayectorias de las personas y en el papel activo que puede adoptar la formación cuando se transforma en una herramienta sensible a las señales del entorno.

En este sentido, esta estrategia de orientación y formación se caracteriza por los siguientes rasgos centrales:

- centra la mirada en **los sujetos** situados en una realidad que condiciona y a la que puede transformar
- promueve la consideración de **la diversidad** como un atributo de los sujetos y de la realidad, que enriquece las relaciones sociales y por lo tanto posibilita y favorece aprendizajes e intercambios
- reconoce y aprovecha **distintos espacios de aprendizaje** y producción de saberes
- facilita la construcción de **recorridos personales** adecuados a intereses y perfiles diversos y a entornos de referencia también variados

*La incorporación del trabajo “por proyecto” en la formación, permite introducir la reflexión sobre los conceptos de ciudadanía y empleabilidad, incluyendo los enfoques de género y competencias laborales*

<sup>7</sup> Silveira, Sara. “La política formativa con dimensión de género: avances y desafíos para el nuevo siglo”. Primer Seminario Latinoamericano sobre género y Formación Profesional. Instituto Nacional de Formación Profesional (INAFOP)/CINTERFOR (OIT). Panamá, 2000. Pp. 6.

<sup>8</sup> Fuente: Instituto Tecnológico Universitario - ITU — Universidad Nacional de Cuyo- Mendoza- Argentina - Taller de orientación

## La formación y orientación para la construcción del Proyecto Ocupacional

En el caso de la construcción de Proyectos Ocupacionales, las situaciones a modificar, sobre las que se desea intervenir, son – por ejemplo - el desempleo reciente o de larga duración, la necesidad de aumentar los ingresos personales o familiares, mejorar su situación actual y futura en relación al trabajo. Desde el enfoque que estamos planteando, la necesidad y el deseo de mejorar la empleabilidad.

El punto de partida para el trabajo con esta metodología es el reconocimiento de la situación del sujeto que va a construir su Proyecto Ocupacional, respecto del empleo. En este sentido es fundamental considerar que la condición de estas personas puede ser diversa. Entre otras:

- pérdida de empleo colectiva por cierre de fuentes laborales
- desvinculación individual de un empleo
- búsqueda de un primer empleo
- desempleo de larga duración
- persona incluida en programas de emergencia de empleo sin ejercicio efectivo de un trabajo
- búsqueda colectiva de recursos para plasmar iniciativas de autoempleo
- necesidad de progresar en su propio itinerario laboral

Todos estos perfiles pueden estar incluidos en los grupos a los cuales Ud debe acompañar con esta metodología de trabajo y es muy importante tomarlos en cuenta a la hora de diseñar actividades, proponer situaciones o casos de reflexión y análisis

Para construir su Proyecto Ocupacional, las personas van a realizar un recorrido, apoyadas y fortalecidas desde la instancia de formación u orientación.

Este recorrido se inicia cuando reconocen sus propias capacidades, saberes y habilidades adquiridas en ámbitos laborales, en espacios educativos o en “su contexto de vida” (saberes y experiencias adquiridos en el ámbito doméstico, comunitario, entre otros). Reflexionan acerca de los condicionamientos - aspectos subjetivos y objetivos derivados de un orden social establecido - que pueden tener impacto en sus posibilidades de desarrollo laboral o profesional y acerca de sus atributos e intereses vinculados a su proyecto de empleabilidad.

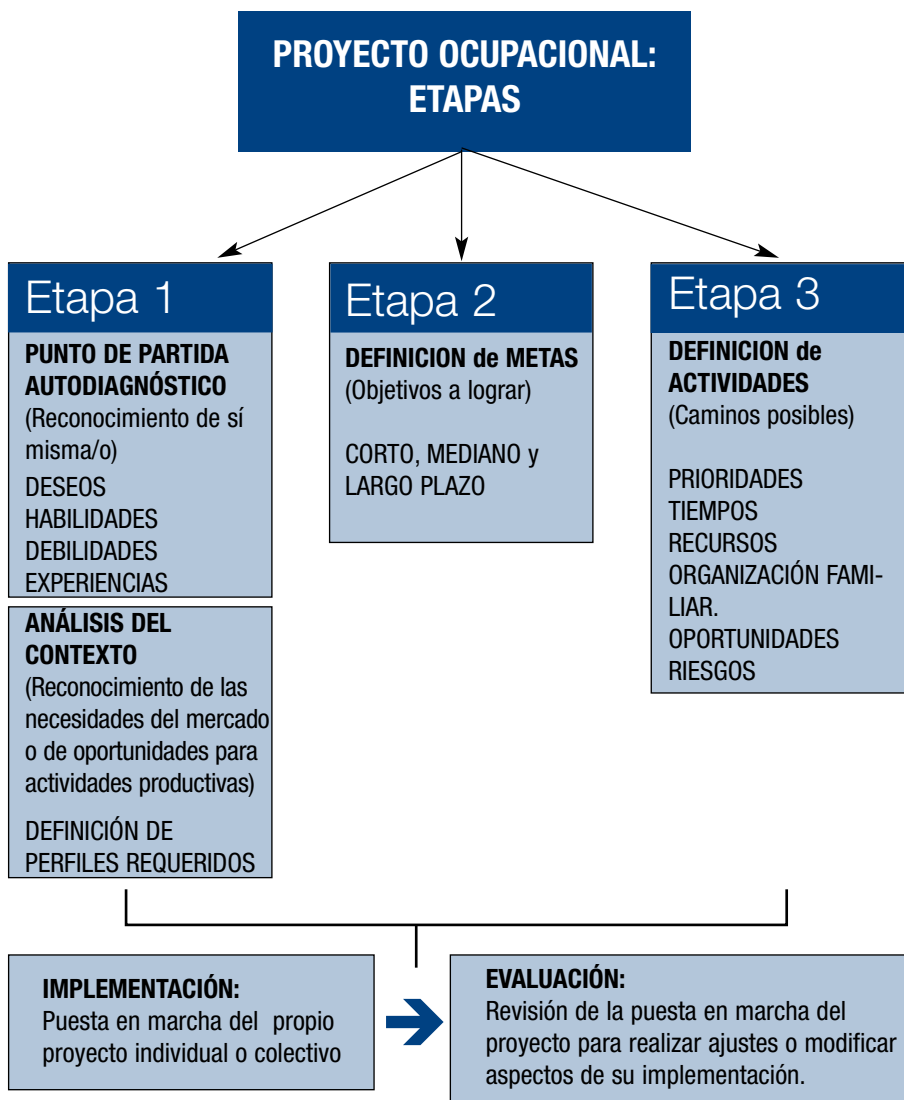
Analizan el contexto productivo, los recursos naturales o de otro tipo que pueden constituirse en oportunidades para mejorar su situación laboral, así como las posibilidades reales del mercado de trabajo en su contexto, y sus requerimientos.

Los /as formadores/as acompañan a las personas para que puedan ver “con qué cuentan” y contrastarlo con “lo que pide el mercado”, o

con las oportunidades productivas que “ofrece el contexto”. Se trata de que logren obtener una “fotografía” de su situación actual, enfatizando en la valorización de aquello “con que cuentan”, para luego evaluar con mayor precisión lo que deberían fortalecer y en ese marco definir sus necesidades formativas respecto del campo ocupacional o productivo que han escogido.

Cuando las personas conocen la distancia entre los saberes y competencias que ya tienen y los que necesitan alcanzar para desempeñarse en un campo determinado, están en mejores condiciones de elegir sus recorridos formativos o la gestión de un empleo (fijarse metas) y a partir de esto, planificar actividades, tiempos y prever recursos para alcanzarlas. Este proceso contribuye también a que realicen un monitoreo de su propio proceso. Es importante no olvidar que la construcción de un proyecto ocupacional es un proceso dinámico y abierto, es decir que puede ser replanificado y ajustarse a la situación de vida de quien lo realiza.

En el desarrollo del proceso de construcción del proyecto ocupacional se pueden identificar diferentes etapas que ayudan a organizar el recorrido:



En el proceso de construcción de sus Proyectos Ocupacionales, las personas desarrollarán un conjunto de competencias -las competencias clave para la empleabilidad- que organizan los contenidos a trabajar en cada etapa.

Las competencias a desarrollar en cada etapa son:

Etapa	Competencia a generar
Definición del punto de partida: autodiagnóstico y análisis del contexto	<b>Definir y caracterizar</b> la situación de partida con relación a la empleabilidad integrando particularidades de las personas (derivadas de su posición de género, clase, identidad laboral, etnia, edad, inserción urbana o rural, entre otras)
Definición de metas y estrategias del proyecto ocupacional	<b>Definir</b> las metas a alcanzar con el proyecto ocupacional y <b>diseñar</b> estrategias en función de la situación personal y del contexto productivo.
Definición de actividades	<b>Planificar</b> las actividades para el desarrollo del proyecto ocupacional incorporando tiempos, recursos requeridos, modalidad de seguimiento y su organización.
Implementación del proyecto.	<b>Implementar</b> el desarrollo del proyecto ocupacional y <b>monitorear</b> las estrategias definidas en las etapas anteriores y en relación con el contexto en el que se lleva a cabo.

La **comunicación** es una de las competencias fundamentales que fortalecen las personas construyendo su Proyecto Ocupacional. A fin de facilitar su desarrollo, acompañe al grupo para que exprese ante sus pares las experiencias y resultados de sus aprendizajes en cada una de las actividades propuestas para cada etapa.

Como hemos mencionado anteriormente, todo proyecto para su puesta en marcha, puede subdividirse en etapas facilitándose así su concreción. A partir de aquí, trabajaremos en detalle con cada una de ellas, siendo fundamental que acompañe al grupo en el desarrollo de cada actividad.

En este proceso de acompañamiento se pueden utilizar diferentes técnicas que servirán como apoyo a las personas, proporcionándoles herramientas para el ejercicio de una mirada crítica de sus realidades, experiencias y posibilidades; apuntando siempre a fortalecer la valoración de sí misma y la percepción de las propias capacidades y valores vinculados al desarrollo de su empleabilidad.

Para el tratamiento de los contenidos, puede trabajar con técnicas tales como:

- Trabajo individual, en pequeños grupos o en grupo total.
- Entrevistas.
- Trabajo con dibujos, fotos, revistas,
- Análisis de casos,
- Debate o puesta en común

#### Ayuda para el trabajo con el grupo:

Le recordamos que para llevar adelante cada una de ellas cuenta con una serie de indicaciones en la presentación de cada actividad y con herramientas para desarrollarla. Es importante que adapte el tiempo de trabajo de acuerdo a las características de cada grupo, así como que se detenga en aquella etapa que resulte de mayor utilidad respecto de los/as participantes y de las características del contexto en el que se realice la actividad.

## Recuerde

### **En síntesis, el desarrollo de este proceso...**

- Devuelve al/a participante el protagonismo del aprendizaje a partir del desarrollo de su capacidad de desarrollar proyectos.
- Recupera el pasado, consolida la noción de futuro y crea un producto visible: el proyecto
- Parte de una metodología de proceso con un punto de partida y un momento de llegada
- Ayuda al formador/a u orientador/a a incidir en los elementos valorados como importantes, preocupantes o significativos para las personas
- Focaliza en las diferencias de las personas, dando respuestas formativas específicas de acuerdo a sus necesidades e intereses, y al contexto al que pertenecen.
- Es una metodología de orientación y formación y al mismo tiempo, un instrumento de evaluación



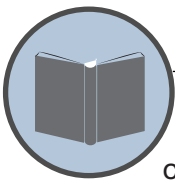


Etapas en  
la construcción  
del **Proyecto Ocupacional**



# Conociendo al grupo...

Antes de comenzar a desarrollar el tema, es importante que quienes van a trabajar a lo largo de estos encuentros se conozcan entre sí y manifiesten cuáles son sus intereses y motivaciones en relación con el trabajo y la formación. Para ello le sugerimos un conjunto de **herramientas** que le permitirán trabar conocimiento con los/as participantes del grupo y analizar sus expectativas.



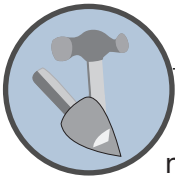
## Actividad

En esta instancia se trata de favorecer un primer acercamiento entre los/as integrantes del grupo, mediante la presentación personal al resto, o del intercambio entre ellos. La actividad se centrará en dar a conocer a los otros/as quiénes somos.

La presentación generará las condiciones básicas de confianza en el grupo para poder pasar luego a instancias de mayor compromiso, en donde se pondrán en común intereses, expectativas, necesidades.

### Ayuda para el trabajo con el grupo:

Una vez realizada la actividad de presentación de los/as participantes y a medida que el grupo mencione sus intereses y motivaciones en relación al trabajo y la formación, le aconsejamos que sugiera al grupo reservar esta información en el portafolios para seguir trabajándola durante las sucesivas etapas del Proyecto Ocupacional. En las herramientas encontrará una planilla para volcar esta información.



## Herramientas

A continuación encontrará una serie de herramientas cuyo objetivo es lograr que el grupo se presente y se vaya conociendo. Esto también le permitirá a Ud. familiarizarse con las expectativas que traen las personas respecto del curso, sus motivaciones e intereses.

### Presentación con figuras de animales

De todas las ilustraciones de animales que se encuentran pegadas en la pizarra, elija una y responda en el espacio siguiente

¿Qué animal me gustaría ser y por qué?

---



---



---



---



---



---



---



---

Este tipo de presentación permite que los/as participantes a partir de la elección realizada puedan hablar inicialmente en forma indirecta de algunas características personales.

Pida a cada integrante del grupo que cuente cuál fue su elección y destaque en ella algún rasgo particular.

En un segundo momento, pida que agreguen su nombre o apodo, edad, estudios, experiencia laboral, algún dato significativo de su vida personal que quiera compartir y expectativas del taller.

### Presentación cruzada

a) Cada participante le dirá a su compañera/o: su nombre y apellido, edad, estudios cursados, experiencia laboral, algún dato significativo de su vida personal que quiera compartir y expectativas sobre el taller/encuentro. Cada persona anotará lo dicho por su compañero/a en la planilla.

En la puesta en común, uno presentará al otro y viceversa.

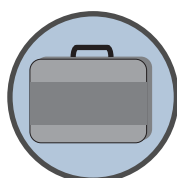
b) Se recuperarán - si surgieran en las exposiciones- aspectos que refieran a “marcas” en la historia personal, educativa o laboral vinculadas con la posición social, la edad, el género u otra diferencia de esa persona o grupo, los que se registrarán en un papel afiche.

c) Se enunciará alguna problemática vinculada con estos aspectos y se planteará que algunos de estos temas serán tratados, en profundidad, durante el taller.

#### Ayuda para el trabajo con el grupo:

Ud. puede elegir estas u otras formas de presentación de grupo que conozca.

Es importante que registre de las exposiciones las expectativas de todos para tenerlas en cuenta a lo largo de la formación.



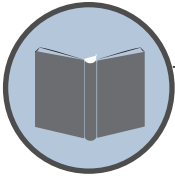
## Portafolios

### Planilla de registro

Conociendo a mis compañeras/os
Nombre y Apellido:
Edad:
Domicilio:
Teléfono:
Estudios:

Nivel	Completo	Abandonó	En curso
Primario			
Secundario			
Terciario/ Universitario			
Otros			

Experiencia Laboral:



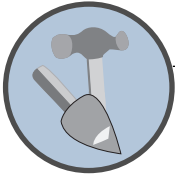
## Actividad:

**Revisando expectativas, intereses y motivaciones**

Presente al grupo las siguientes preguntas.

**¿Qué espero del taller / actividad?**

**¿Cuál es mi interés y motivación frente al trabajo y la formación?**



## Herramientas

**¿Qué espero del taller / actividad?**

**¿Cuál es mi interés y motivación frente al trabajo y la formación?**

### **Ayuda para el trabajo con el grupo:**

Las expectativas serán escritas en tarjetas y posteriormente el/la capacitador/a hará una lectura de las mismas, señalando el alcance de la acción de formación o de orientación que se realizará en esa oportunidad.



# etapa 1

## Definición del punto de partida: autodiagnóstico y análisis del contexto

*Tener como referencia nuestros saberes previos, experiencias laborales y extralaborales, nos sitúa en el punto de partida para la elaboración del Proyecto Ocupacional*

En esta etapa esperamos que las personas puedan **analizar y reflexionar** acerca de su situación respecto del trabajo y la formación. Esta es la etapa de mayor trabajo para la construcción del Proyecto Ocupacional, ya que en ella debemos indagar sobre: quiénes somos, qué sabemos hacer, con qué recursos contamos, cuáles son nuestros saberes y habilidades y cuál es el contexto donde vivimos y proyectamos trabajar.

Con esta finalidad y tal como mencionamos anteriormente, se trabajará para el desarrollo de la siguiente **competencia general**:

**Definir y caracterizar la situación** de partida con relación a la empleabilidad integrando particularidades de las personas (derivadas de condicionamientos y atributos derivados de su posición de género, la clase, etnia, edad, identidad laboral, inserción urbana o rural, entre otras diferencias) y particularidades de su entorno.

Los principales **ejes de trabajo** con las personas son:

- La identificación de sus intereses y motivaciones en relación con el trabajo y la formación
- El análisis de sus capacidades: saberes, experiencia, habilidades (en ejercicio o en “desuso”)
- El análisis del contexto social y productivo y los cambios producidos en la organización del trabajo
- La caracterización de su situación de vida, en particular de su situación respecto del trabajo
- La realización de un balance entre sus capacidades e intereses y las posibilidades de trabajo y/o producción que ofrece el contexto, a fin de identificar la situación de partida.



En la caracterización de la situación de partida las personas, indagando, reconocen y valoran lo que traen como “equipaje”, es decir sus experiencias, historias.

Para acompañarlos / as en este proceso es preciso:

- Reconocer los saberes adquiridos a lo largo de la vida, identificando aquéllos que “hasta ahora no tenían nombre”, por ejemplo, saberes adquiridos en el ámbito doméstico y/o comunitario
- Identificar las competencias adquiridas en ámbitos de capacitación formal e informal, en el trabajo remunerado y no remunerado y en la experiencia de vida
- Identificar en los recorridos laborales y formativos de las personas los posibles condicionamientos basados en relaciones de género u otras diferencias productoras de inequidades
- Identificar posibilidades de nuevos aprendizajes
- Vincular las capacidades, características personales, saberes, experiencias, etc. que traen las personas, con competencias que se ponen en juego en el mundo del trabajo y en las actividades productivas o que tienen valor en el mercado.

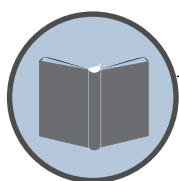
Para trabajar estos puntos se han seleccionado una serie de **contenidos** que ayudarán en este momento inicial del recorrido para la construcción de su proyecto.

Nos proponemos hacer visibles las diferencias en las posibilidades de acceso y participación de las personas en el mundo del trabajo o de la formación. Se busca identificar - por ejemplo - ventajas y desventajas para unas y otros. En este sentido, se podrán analizar condicionantes de la empleabilidad manifiestos en el ámbito privado o familiar y en el ámbito público - social o laboral-. Se analizará el impacto de su organización familiar en las posibilidades de trabajo y de formación. Los sesgos y condicionantes del mundo productivo y la existencia de redes y servicios de apoyo socio familiares existentes en la zona, que posibiliten la concreción del Proyecto Ocupacional.

En relación con la dimensión más pública de la empleabilidad, se presentarán características del empleo dependiente e independiente; condiciones laborales y requerimientos, cambios sucedidos en el mercado de trabajo en los últimos años que inciden en las historias laborales de las personas. Se brindará información sobre las nuevas formas de organización del trabajo y se analizará la expresión que adopta en su contexto cercano; las características de los actores que conforman los ámbitos productivos de la región.

Se trabajará con herramientas para la búsqueda de información sobre oportunidades ocupacionales y perfiles profesionales requeridos, las condiciones de ingreso y permanencia en el empleo o actividad productiva.

## Autodiagnóstico



### Actividad

**Actividad:** Mis trayectorias laborales y formativas

**Tiempo estimado:** 60 minutos

**Objetivos:**

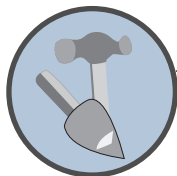
- Reconocer e identificar las trayectorias personales laborales y formativas
- Reflexionar acerca de los diferentes condicionantes que impactaron en las elecciones y/o posibilidades formativas y laborales de las personas

#### Ayuda para el trabajo con el grupo:

Ud. puede elegir estas u otras formas de presentación de grupo que conozca.

Es importante que registre de las exposiciones las expectativas de todos/as para tenerlas en cuenta a lo largo de la formación.

Organización	Recursos	Tiempo
<b>Fase 1:</b>		
Solicite a los/as participantes que construyan un relato de sus trayectorias de vida. Esto refiere a experiencias familiares, formativas. Hechos que resulten significativos para la realización actual de su proyecto ocupacional. Si las características del grupo lo permiten, pida a alguno/a narrar su propia historia. Otorgue tiempo suficiente para la construcción del relato.	Papeles, lápices	25'
<b>Fase 2</b>		
Invite a los/as participantes a que identifiquen en sus trayectorias de vida: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los principales acontecimientos que han impactado en sus posibilidades de desarrollo laboral y formativo.</li> <li>• Las principales experiencias formativas y laborales</li> <li>• Las diferencias entre las ocupaciones y estudios realizados por los varones y las mujeres de su familia. Las variaciones de estudios y ocupaciones entre las distintas generaciones. Puede ordenar el relato proponiéndoles que piensen a partir de la frase: "Mi abuelo fue, mi madre es/fue, mi papá estudió y trabajó en..., mi hermano/a, yo soy..."</li> </ul> Promueva la reflexión y la visualización de sesgos de género en los estudios y ocupaciones desarrolladas por integrantes varones y mujeres en su familia. Marque aquellas ocupaciones identificadas como tradicionalmente femeninas y masculinas. Por ejemplo <i>mi abuela era planchadora, tejedora. Mi abuelo era albañil. Mi padre fue trabajador ferroviario, entre otras</i> Promueva además la reflexión sobre cambios sucedidos en el mercado de trabajo a partir del análisis de las formaciones y trabajos realizados de una generación a otra.	Papeles, lápices	20'
<b>Fase 3:</b>		
Realice una puesta en común con las producciones de los grupos. Proponga reflexionar acerca de condicionantes basados en el género u otras diferencias, que se manifiestan. Registre en un papel afiche los aspectos importantes que aparezcan para retomarlos a lo largo del Taller	Marcadores o tiza. Papel afiche o pizarra.	15'



## Herramientas

### “Mi trayectoria laboral/formativa”

Edad	Acontecimientos	Historia educativa	Historia laboral
12 años	Ej.: nació hermano y nos mudamos a otra provincia	Estudiaba primaria en escuela provincial	Fue mi primer trabajo, ayudaba a mi tía en su tienda.
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
30			
40			
50			



*El autodiagnóstico es un proceso, que se va construyendo en sucesivas aproximaciones, por eso es revisado y completado a lo largo de todo el proceso de orientación y formación.*

### Trabajando las marcas de género a partir de casos

El trabajo con casos permite realizar análisis de situaciones y proponer alternativas de acción a los problemas allí planteados.

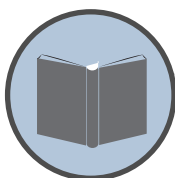
Al ser los casos “anónimos”, se abordan problemáticas simuladas y resulta más sencillo proponer alternativas de acción ya que hay un menor nivel de exposición personal.

Esta es una metodología proyectiva, es decir, se produce una identificación de las personas con la/el protagonista del caso lo que posibilita la expresión de dudas, sentimientos, temores, percepciones, etc.

Ud. puede tomar estos casos como referencia o bien, crear nuevos que se adapten a las características del grupo y que permitan trabajar en base a los contenidos propuestos.

Los casos que se presentan a continuación apuntan a trabajar los siguientes **contenidos** correspondientes a esta etapa del Proyecto Ocupacional:

- Las *marcas* de género y otros condicionantes en los saberes y trayectorias ocupacionales de los varones y las mujeres: valoración de saberes y ocupaciones
- Impacto de lo familiar y lo social en las posibilidades de trabajo y de formación
- Marcas de género en las características del empleo dependiente e independiente. Condiciones laborales y requerimientos.
- Redes y servicios de apoyo sociales y familiares existentes.



## Actividad

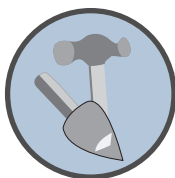
**Actividad:** Trabajando las “marcas” de género a partir de casos

**Tiempo estimado:** 50 minutos

**Objetivo:**

- Reflexionar en torno a la distribución de roles y la asunción de responsabilidades
- Evaluar impactos en las posibilidades de desarrollo laboral y formativo de las personas.

Organización	Recursos	Tiempo
<b>Fase 1:</b>		
Distribuya a cada grupo un caso y las consignas para el análisis del mismo. Puede pedir a alguna persona del grupo que lea las consignas al resto de los/as participantes. De ser necesario, adapte los casos a las características particulares de su grupo. Otorgue tiempo suficiente para la discusión.	Casos y consignas para su análisis.	25'
<b>Fase 2</b>		
Realice una puesta en común con las conclusiones del trabajo de cada uno de los grupos. Anote los conceptos relevantes referidos a los distintos modos de organización familiar. Destaque aquellos que resulten más favorables para el desarrollo de un proyecto de formación o de trabajo y también los menos favorables. Puede realizar junto con el grupo una lista en la que queden registradas las distintas alternativas que, con referencia a los casos, faciliten y obstaculicen las posibilidades de desarrollo laboral y formativo de las personas. Tome nota de preguntas y dudas si las hubiera.  Para completar este trabajo puede proponer al grupo que realice un paralelo con la descripción de “Un día en sus vidas” y trabajar puntos de encuentro y desencuentro.	Pizarra, marcadores  Cuadros para volcar la información.	25'



## Herramientas

### Caso 1

**Francisca Lobueno tiene 32 años, separada, 2 hijos a su cargo (José de 18 años y Paula de 12 años).**

*Luego de su separación se vio obligada a salir a trabajar debido que tuvo que afrontar ser el sostén económico de su familia.*

*Su nivel de escolaridad es primario completo y no ha realizado ningún tipo de formación para el trabajo adicional.*

*Hoy trabaja en una casa de familia, sus tareas básicamente son el cuidado de dos niñas, lavado, planchado y limpieza en general. En su inicio debió afrontar algunos inconvenientes, por exigencias de su empleadora referidas a deficiencias en el planchado de las camisas.*

*Recibe una remuneración de \$200 por mes trabajando 7 horas diarias de lunes a viernes, y su relación laboral es de las llamadas “en negro”, no le realizan aportes jubilatorios y no tiene una obra social.*

*Para poder realizar su trabajo, su hija Paula está a cargo del arreglo y organización de la casa y de la preparación de la comida. Terminó su primaria y tiene pensado cursar el secundario a la noche. José dejó la escuela secundaria, está desempleado y hace “changas” eventuales.*

El caso debe presentarse con preguntas que orienten el debate del pequeño grupo y que dirijan hacia los conceptos que se desean trabajar. Algunas preguntas orientadoras pueden ser:

- a) Diferentes roles adoptados por los integrantes de la familia (Francisca, Paula, José)
- b) ¿Qué otras opciones laborales podría haber tenido Francisca?
- c) ¿Qué nivel de expectativas puede plantearse Francisca, dado su perfil y situación de vida respecto a la situación legal contractual, remuneración, desarrollo laboral, condiciones laborales en general como por ejemplo horarios, beneficios, francos, viáticos, etc.?
- d) ¿Cuál es el rol de Paula? ¿Cuál es la situación de José respecto de su familia y el trabajo?
- e) Otros comentarios y observaciones

## **Caso 2**

***Beatriz Alegre tiene 28 años, casada con Juan de 36 años, 3 hijos (Carolina de 5 años, Esteban de 7 años y Adriana de 10 años).***

*Juan es operario, tiene primaria completa. Hace 2 años que está desempleado cuando cerró la autopartista en la que trabajaba. Durante 12 años mantuvo a su familia con ese ingreso. En este período hizo algunos trabajos temporarios, en diferentes lugares: en una empresa de limpieza, como guardia de seguridad, ha sido chofer de remis, entre otros.*

*Cuando Juan se queda desempleado, Beatriz sale a buscar trabajo en casas de familia, para limpieza en general. Nunca ha trabajado, sus estudios primarios están incompletos.*

*Juan está en la casa, con cierto grado de decaimiento por no tener trabajo, mira la televisión, hace algunos arreglos para la casa (como por ejemplo pintura, electricidad, etc).*

*Beatriz sale a trabajar a las 7 de la mañana y regresa a las 17 horas. Gana aproximadamente \$150 al mes dependiendo del trabajo que tenga. Al llegar a la casa realiza la limpieza del día, lava la ropa y plancha. Los mandados y el cuidado de los más chicos es asumido por Adriana. Por la noche Beatriz cocina.*

*Beatriz y Juan están preocupados porque no tienen obra social para sus hijos, por el poco dinero que entra a la casa. Beatriz quisiera modificar la situación de su familia, pero no sabe cómo.*

Preguntas para orientar el análisis del caso:

- a) Diferentes roles adoptados por los integrantes de la familia
- b) Hechos relevantes y condicionantes de la situación de ese hogar.
- c) ¿Qué otras opciones laborales podría haber tenido Beatriz?
- d) Dado su perfil y la situación familiar ¿qué puede esperar Beatriz en relación con su desarrollo laboral, condiciones de trabajo en general, remuneración, como por ejemplo horarios, beneficios, francos, viáticos, etc.?
- e) Dada su historia ocupacional y familiar y la situación del entorno, reflexione sobre su rol dentro del hogar y sobre la percepción que tiene del mismo.
- f) Otros comentarios y observaciones

### **Caso 3**

***Antonia tiene 32 años, convive con Pedro de 35 años, 4 hijas y 2 hijos.***

*Antonia, es una mujer de 32 años que vive en un pequeño pueblo de la Puna Jujeña. Tiene 6 hijos, la mayor de 17 años y el menor de 8 meses. Su compañero trabajaba en una mina que cerró y después de un tiempo de intentar sin éxito conseguir un trabajo en su pueblo, decidió emigrar a la capital de la provincia en busca de changas. Desde entonces ella vive sola con sus hijos y él viaja cada tanto y les deja algún dinero que siempre es insuficiente para subsistir.*

*Ella intenta generar algunos ingresos. Con dos de sus hijas, que tienen 14 y 17 años, preparan tamales y los venden en la estación terminal de colectivos. Pero el dinero que obtienen tampoco les alcanza.*

*Un día hablando con otras mujeres que están en la misma situación se entera que en la escuela van a dar un curso de tejido en telar. Ella recuerda que su abuelo y su padre eran teleros, pero nunca le enseñaron el oficio porque decían que el telar no era para las mujeres. Pero ahora ella piensa que podría aprender y seguramente así, obtener más ingresos que vendiendo los tamales.*

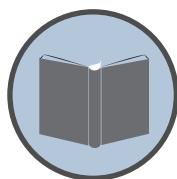
*Se entusiasma, lo habla con sus hijas y las tres deciden hacer el curso. Pronto Antonia se da cuenta que si ella y sus hijas mayores asisten al curso el resto de sus hijos e hijas no tendrán con quien quedar y no sabe si en el curso aceptarán que lleve a sus hijos menores con ella. Conversando con las señoras que ya asisten al curso, se entera que los hijos de éstas quedan al cuidado de un familiar. Lo encuentra difícil, sin embargo decide inscribirse y luego resolver el tema del cuidado de los niños*

Preguntas para orientar el análisis del caso:

- a) ¿Qué factores han incidido en la precaria situación de ingresos del hogar de Antonia? y ¿Qué factores en la elección de la actividad con la que hoy perciben ingresos ella y sus hijas?



- b) ¿Qué otras opciones productivas podría generar en su entorno?
- c) ¿Cuáles son las posibilidades que tiene Antonia para resolver el tema del cuidado de sus hijas e hijos?
- d) ¿Cómo se supone que reaccionaría Pedro cuando se entere de las decisiones de Antonia?
- e) ¿Cuál es el rol de las hijas de Antonia? ¿En qué puede variar la situación futura de las hijas ante estas decisiones de la madre?
- f) Otros comentarios y observaciones



## Actividad

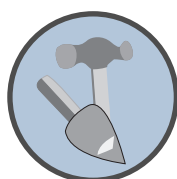
**Actividad Opcional:** “Un día de sus vidas”

**Tiempo estimado:** 40 minutos

**Objetivo:**

Relacionar el análisis de los casos con la experiencia personal de los/as integrantes del grupo

Organización	Recursos	Tiempo
<b>Fase 1:</b>		
Invite a las/los participantes a realizar un paralelo con su situación personal a partir del análisis de “ <b>Un día de sus vidas</b> ”. Sugiera al grupo que en el relato incluyan todas las actividades que realizan habitualmente desde que se levantan hasta que se van a dormir.	Relato personal.	20'
<b>Fase 2:</b>		
Una vez contruidos los relatos elijan uno por grupo para trabajar en conjunto. Pida que vuelquen la información en los cuadros presentados en las herramientas. Realice una puesta en común con las conclusiones del trabajo de cada uno de los grupos. Anote los conceptos relevantes referidos a los distintos modos de organización familiar. Destaque aquellos que resulten más favorables para la construcción del proyecto y aquellos en los cuales habría que buscar alternativas de arreglo familiar.	Cuadros para volcar la información.	20'



## Herramientas

Retomando la actividad anterior, el cuadro que se presenta a continuación hace foco en el ámbito doméstico y en él se pueden registrar las tareas cotidianas que se desarrollan en él. El objetivo es problematizar la distribución de actividades entre los integrantes del grupo familiar y los criterios con que se distribuyen las mismas. En la puesta en común se tratará de:

- Reconocer las marcas de género asociadas a muchas de las actividades del hogar.
- Identificar saberes y habilidades que se ponen en juego para la realización de las tareas domésticas y las competencias adquiridas en la realización de estos trabajos que pueden tener valor en el mercado laboral

Cuadro 1

Tareas que realizo sola o solo	Tareas que comparto con otros y con quiénes (pareja, hijos, hijas etc.)

## Análisis del contexto laboral y características del mundo del trabajo

El desarrollo del autodiagnóstico para la construcción del Proyecto Ocupacional debe ir acompañado del análisis de lo que pasa en el mundo del trabajo y en el contexto.

Es importante contar con información y herramientas para conocer y comprender:

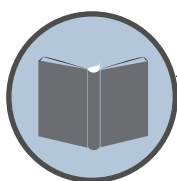
- Los cambios en el mundo del trabajo, sus consecuencias, exigencias y posibilidades. Tendencias e informaciones generales sobre el mercado de trabajo
- Quiénes ofrecen y quiénes demandan trabajo y cuáles son las negociaciones posibles entre ellos. Otras alternativas de generación de empleos
- La existencia y características de programas sociales, proyectos y servicios comunitarios que contribuyan a facilitar el acceso a la formación, el empleo y a una mejor calidad de vida.

Por otra parte, es relevante enriquecer el conocimiento y comprensión del mundo del trabajo apropiándose de una perspectiva que permita:

- revisar posibles sesgos basados en el género u otro patrón de inequidad dentro del mundo del trabajo: identificar áreas ocupacionales donde se concentran varones y mujeres y reflexionar sobre la “historia de género” de las ocupaciones
- analizar posibilidades de acción en relación a estas “marcas” o características del mercado de trabajo para dar mayor viabilidad a los Proyectos Ocupacionales.

Las actividades que se proponen a continuación, tienen por objeto colaborar al desarrollo de las competencias que nos proponemos desarrollar en esta etapa. Ellas son:

- Analizar el contexto productivo local identificando las ocupaciones percibidas con mayores probabilidades de inserción, los principales actores del mundo productivo y sus relaciones.
- Discriminar la presencia de sesgos de género y de otras inequidades, en el contexto productivo, evaluando su impacto en la empleabilidad.
- Analizar las condiciones actuales de trabajo, los derechos laborales, evaluando su impacto en función de los intereses y necesidades de las personas y de éstas como colectivo o sector social.
- Evaluar fortalezas y debilidades para el mejoramiento de la empleabilidad vinculando el análisis de las capacidades y características personales a los requerimientos del mundo productivo.



## Actividad

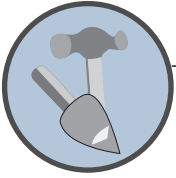
### Análisis del contexto

**Actividad:** Análisis del contexto

**Tiempo:** 45 minutos

**Objetivo:** Identificar las posibilidades de empleo y/o de emprendimientos productivos existentes en la comunidad

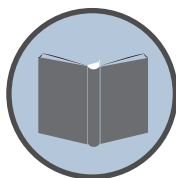
Organización	Recursos	Tiempo
<b>Fase 1:</b>		
<p>Proponga la conformación de pequeños grupos. Pida que realicen un análisis de las posibilidades que les ofrece el contexto productivo/laboral en el que viven. Puede tener en cuenta las siguientes preguntas guía:</p> <p>¿Hay fuentes de empleo? ¿Cuáles?</p> <p>¿Quiénes lo ofrecen? ¿Son empresas públicas o privadas? ¿Qué producen?</p> <p>¿Cuántas personas trabajan en ellas? ¿Qué porcentaje de mujeres y varones se encuentran ocupados allí?</p> <p>¿Con qué recursos naturales con potencialidad productiva cuenta su comunidad?</p> <p>¿Qué actividades emprendedoras conocen en su comunidad? ¿Qué productos o servicios ofrecen?</p>	Tabla para sistematizar y registrar la información.	20'
<b>Fase 2:</b>		
<p>Es importante que registren otros datos significativos relacionados con el contexto productivo, los cambios en las condiciones productivas de los últimos tiempos.</p> <p>Las posibilidades actuales de inserción en el mundo del trabajo o la generación de un emprendimiento productivo a partir del análisis realizado y de los recursos naturales que le ofrezca su entorno.</p>		
<b>Fase 3:</b>		
<p>Realice una puesta en común con las producciones de cada grupo. Coordine un debate grupal que permita evaluar las diferentes alternativas presentadas que permitan a las/os participantes adecuarse al nuevo contexto.</p>	Pizarrón y marcadores	20'



## Herramientas

Fuentes de empleo en la zona	Características (empresas, productos/servicios que ofrecen, perfil de quienes trabajan en ellas o las integran, etc).

Emprendimiento	Características (productos/servicios que ofrecen, integrantes, etc.)



## Actividad

**Actividad:** Contactando con la realidad.

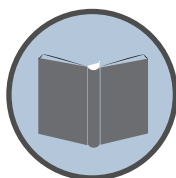
**Tiempo:** 45 minutos

**Objetivo:** Identificar situaciones de discriminación en los contextos de trabajo

Organización	Recursos	Tiempo
<b>Fase 1:</b>		
Presente al grupo situaciones de trabajo donde se evidencie un tratamiento discriminatorio hacia las personas por distintas cuestiones (género, etnia, situación social, situación ocupacional, perfil laboral, etc.) en momentos de entrevista laboral, acceso a la formación, otras.	Situaciones seleccionadas	15
<b>Fase 2:</b>		
Solicite que en pequeños grupos tomen una situación, la analicen desde la perspectiva de la discriminación y propongan alternativas para abordar su resolución	Papeles, lápices	15'
<b>Fase 3:</b>		
Puesta en común. Debate sobre las alternativas propuestas y su viabilidad.	Tabla de registro	15'

### Prácticas discriminatorias en el contexto laboral

Situaciones de discriminación	Alternativa de solución	Alternativa de solución



## Actividad

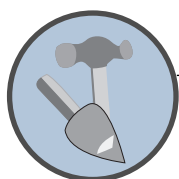
**Actividad:** Reconociendo la posibilidad de intervenir en el mercado de trabajo

**Tiempo:** 45 minutos

**Objetivo:**

Identificar aspectos del mercado de trabajo sobre los que pueden operar los sujetos y los que escapan a sus posibilidades de acción.

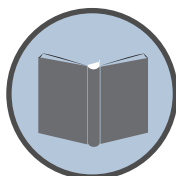
Organización	Recursos	Tiempo
<b>Fase 1:</b>		
Proponga a cada pequeño grupo leer los aspectos enumerados en el listado propuesto en la herramienta que se presenta a continuación. Pida que distingan entre aspectos relacionados con el mercado de trabajo que sean posibles de controlar por ellos/as y aquellos no controlables Utilice la tabla para registrar la clasificación realizada.	Listado de aspectos del mercado de trabajo Tabla para registro	20'
<b>Fase 2:</b>		
Realice una puesta en común con las producciones de cada grupo.		20'



## Herramientas

### Aspectos controlables y no controlables del Mercado de trabajo

Aspectos	Controlables	No controlables
Apertura de economía a las importaciones		
Cierre de empresas		
Selección de la información importante		
Definir los oficios que me interesan		
Cambios de rubros y actividades que desaparecen		
Tiempo para buscar		
Caídas de las ventas de los comercios		
Capacitación en los rubros que crean puestos de trabajo		
Instalación de nuevas industrias		
Organizar y hacer un plan para buscar empleo		
Definir actividades que generen empleo		
Prepararme o capacitarme para un oficio nuevo		
Otros, (enunciar si es necesario)		



## Actividad

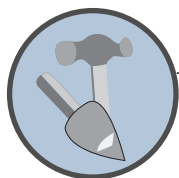
**Actividad:** Impacto de los cambios operados en el mercado de trabajo en su empleabilidad

**Tiempo:** dos sesiones

**Objetivo:**

- Reconocer los cambios producidos en el contexto productivo
- Identificar alternativas de mejora en la empleabilidad

Organización	Recursos	Tiempo
<b>Sesión 1:</b>		
<p>Proponga a los/as participantes que identifiquen cambios operados en su entorno local en las distintas actividades que brindaban empleos ¿Qué empresas cerraron?, ¿se radicaron otras?, ¿qué tipo de actividades quedaron en desuso?, ¿qué oficios se valoran hoy?</p> <p>Es importante que conversen sobre otros datos significativos relacionados con los cambios en los perfiles laborales, causas de despido de personal. Impactos diferentes sobre los varones y las mujeres.</p> <p>Proponga, ahora, que relacionen estos cambios con su propia situación. Para ello invite a conversar en pequeños grupos, acerca de los trabajos realizados por ellos/as en los últimos años o de los cambios que han impactado en su situación ocupacional ¿Cuáles fueron sus puestos? ¿En qué impactó en su vida laboral, las reducciones de personal, el cierre de algún establecimiento, las nuevas formas de trabajar, etc....?</p>	Tabla 1 para sistematizar y registrar el producto de esta actividad.	40'
<b>Sesión 2:</b>		
Fase 1		
<p>Pida que retomen la información analizada sobre los cambios en el mercado de trabajo local y descripción del nuevo escenario ( tabla 1) Luego recomiende que identifiquen en pequeños grupos ocupaciones actualmente existentes o posibles y su relación con las experiencias y saberes personales. Identifiquen ocupaciones de las anteriores que guarden relación con su perfil y seleccione aquella que se ajusta a su expectativa. Para este trabajo sugerimos retomar lo trabajado en la Actividad "Equipaje"</p>	Tabla 2	45'
Fase 2		
<p>Sugiera trabajar sobre restricciones y alternativas que permitan mejorar su empleabilidad en relación a las opciones relevadas Realice una puesta en común con las producciones de cada grupo</p>	Cuadro de Registro	15'



## Herramientas

**Tabla 1**

Este cuadro permite sistematizar información surgida del análisis de los cambios en el mercado de trabajo de su entorno y producida por los grupos relativa a: los trabajos demandados, sus características, cambios en la modalidad de realizar los trabajos, perfiles requeridos, saberes demandados a las personas....

Trabajos demandados en la zona	Cambios en los modos de realizar el trabajo	Perfiles laborales requeridos	Saberes demandados

**Tabla 2**

En este cuadro, cada participante volcará dos o tres ocupaciones identificadas en el actual escenario registrando el grado de relación entre estas ocupaciones y lo que ella/él sabe hacer. Por último seleccionará aquella que guarda mayor relación con sus saberes y expectativas laborales.

Ocupaciones	Relación entre ocupaciones existentes y experiencias/saberes personales			
	Mucha	Poca	Nada	Comentarios
Ocupación 1				
Ocupación 2				
Ocupación 3				
Ocupaciones Seleccionadas				



### Cuadro de Registro Individual a partir de preguntas para compartir en grupo

a) ¿Qué sabe de los conocimientos y habilidades que requieren las ocupaciones seleccionadas? ¿Cuáles son?

---

---

---

---

b) ¿Considera que posee las competencias que se necesitan para cumplir esas tareas?

---

---

---

---

c) ¿Qué otros requisitos supone que debe cumplir para dedicarse a esta actividad?

---

---

---

---

d) De lo que acaba de ver, ¿cuáles aspectos pueden obstaculizar su acceso a estas ocupaciones?

A continuación le facilitamos un listado de obstáculos habitualmente encontrados. Reflexione en el grupo acerca de cuáles se atribuyen más a los varones, cuáles más a las mujeres y en cuáles no importa el sexo.

- |   |   |
|---|---|
| 1) <i>Lejanía con el lugar de trabajo</i> | 6) <i>Falta de referencias</i>            |
| 2) <i>Estudios incompletos</i>            | 7) <i>Pertenencia a una zona o barrio</i> |
| 3) <i>Falta de experiencia</i>            | 8) <i>Apariencia física</i>               |
| 4) <i>Buena presencia</i>                 | 9) <i>Tener hijos</i>                     |
| 5) <i>Falta de capacitación</i>           | 10) <i>Otros</i>                          |

---

---

---

---

e) ¿Y con qué cuenta a su favor?

---

---

---

---

f) ¿Qué opciones o alternativas cree que podría encarar para hacer alguna de esas/ esa actividad ocupacional?

---

---

---

---

## Los Derechos laborales

Cuando se trabaja en el reconocimiento del contexto productivo y laboral, es necesario tomar en cuenta como parte del contexto, los derechos que asisten a trabajadores y trabajadoras, no sólo aquellos consagrados en la legislación sino también los que sin estar aún contemplados representan sus intereses y necesidades específicas; las posibilidades de ejercicio efectivo de los derechos y el papel que juegan las organizaciones con competencia en su aplicación y defensa.

La legislación laboral argentina contiene un conjunto de normas que definen cuáles son los derechos de las personas para el ejercicio de un trabajo digno. La mayor parte de ellos están comprendidos en la Ley de Contrato de Trabajo.

Según estas disposiciones cada trabajador/a tiene derecho a, por ejemplo: <sup>10</sup>

- una remuneración, una jornada limitada, descanso y vacaciones pagos
- un salario mínimo, vital y móvil
- una compensación económica por carga de familia
- la inscripción en una obra social
- la protección contra el despido arbitrario
- un seguro social obligatorio
- la defensa de sus derechos a través de los organismos creados a tal efecto por la Ley

En particular, además, respecto de la igualdad entre trabajadores y trabajadoras según el sexo, en nuestro país la Ley de Contrato de Trabajo contiene un conjunto de disposiciones tendientes a consagrarla y otras disposiciones que hacen específicamente a la protección del trabajo femenino.

Por ejemplo:

- Prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.
- Reconoce la plena capacidad de las mujeres para celebrar toda clase de contratos, disponiendo la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor
- Establece disposiciones de carácter protector para las mujeres, como el descanso intermedio por horarios discontinuos, la prohibición de ocupar mujeres en trabajos penosos, peligrosos o insalubres; derechos relativos a la maternidad, etc.<sup>11</sup>

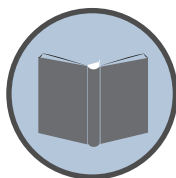
### Orientaciones para el trabajo en grupo:

Invite a los/as participantes a confeccionar un listado de los derechos laborales que conocen.

Registre los aportes y si es necesario, complete el listado.

<sup>10</sup> Para ampliar este tema puede consultar la ley de contrato de trabajo u otros textos de divulgación legal laboral.

<sup>11</sup> Para ampliar este tema puede consultar los siguientes materiales: "Mujer, Equidad y Trabajo", Consejo Nacional de la Mujer (2002), "Acción nacional a favor de los derechos de las mujeres trabajadoras", Módulo IV, OIT (1997)



## Actividad

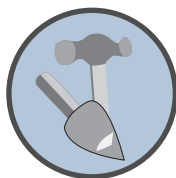
**Actividad:** Los derechos laborales

**Tiempo:** 50 minutos

**Objetivo:**

- Analizar, a partir de las experiencias laborales de los/as participantes, el cumplimiento de los derechos laborales consagrados.
- Identificar aspectos no contemplados por la legislación vigente y proponer alternativas de mejora.

Organización	Recursos	Tiempo
<b>Fase 1:</b>		
Invite a los/as integrantes del grupo a que relaten experiencias laborales actuales o pasadas. Proponga seleccionar dos historias para trabajar.	Situaciones de trabajo seleccionadas.	15'
<b>Fase 2:</b>		
Conforme pequeños grupos y proponga el análisis de las historias seleccionadas de acuerdo a las siguientes preguntas: ¿Se cumplen en esa situación laboral descrita, los derechos laborales vigentes?, ¿se vulneran principios vinculados a los derechos del trabajador/a?, Cuáles? ¿Reconocen diferencias en el ejercicio de esos derechos en el caso de las trabajadoras mujeres y de sus pares varones? ¿Qué acciones se pueden realizar en el caso de no cumplimiento de la legislación vigente? Reconocen algún aspecto de la situación relatada que no esté contemplado por la legislación? ¿Qué propuesta de mejora harían? Puede ayudar al grupo facilitándoles la Ley de contrato de trabajo, para que constaten los artículos pertinentes a su análisis.	Ley de contrato de trabajo.	20'
<b>Fase 3:</b>		
Puesta en común. Debate sobre el análisis y alternativas propuestas y su viabilidad.	Tabla	20'



## Herramientas

**Tabla - Cumplimiento de derechos de los y las trabajadores/as**

Derechos respetados en la situación laboral relatada	Derechos no respetados (diferenciando si fuera necesario para varones y mujeres)	Alternativa de acción

---

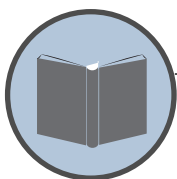
## Actividad de Integración

---

Como ya anticipamos, esta es la etapa de mayor revisión y análisis personal, así como de observación del contexto productivo y laboral. Antes de pasar a la etapa siguiente es conveniente hacer una síntesis de lo trabajado, a través de una actividad de integración, para poder establecer con mayor precisión criterios para fijar metas.

Hasta aquí realizamos un recorrido por los siguientes temas:

- Nuestra trayectoria personal
- El reconocimiento de saberes, experiencias y conocimientos adquiridos hasta hoy.
- Los diferentes roles familiares y su influencia para el desarrollo del Proyecto Ocupacional
- El análisis del contexto laboral y productivo y su evolución. Los derechos laborales
- Análisis de posibilidades emergentes de la relación entre saberes y habilidades personales, y la situación del contexto
- Las ocupaciones viables a desempeñar



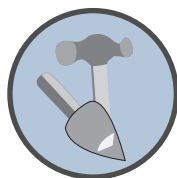
### Actividad

**Actividad:** Relacionando conocimientos y habilidades adquiridas y a aprender

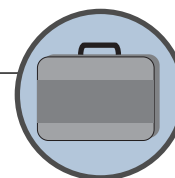
Teniendo en cuenta lo trabajado hasta el momento presente al grupo las siguientes preguntas para ser trabajadas en forma individual con la ayuda del cuadro presentado a continuación.

Luego de realizado el trabajo individual comparta lo producido en plenaria

- ¿Puede identificar aquellas competencias (conocimientos, habilidades) que solicita el mercado laboral ?
- De ellas ¿cuáles posee, cuáles no y cuáles cree que podría conseguir a través de la capacitación o formación?



## Herramientas



Competencias requeridas	Con cuáles cuento	Cuáles me faltan	Qué necesito aprender

### Recuerde:

- La etapa de autodiagnóstico es el momento en el que fijamos el punto de partida de nuestro Proyecto Ocupacional: con qué contamos, qué nos falta.
- Si bien sabemos de dónde partimos, durante el proceso de orientación y formación realizamos una constante reformulación del proyecto.
- Reflexionamos acerca de condicionantes de género, edad, situación económica y otros en el desarrollo de los Proyectos Ocupacionales de las personas
- Reconocemos a partir del diagnóstico personal y del entorno, las competencias adquiridas a lo largo de nuestra experiencia de vida y que resulten clave para nuestro Proyecto Ocupacional

## etapa 2

# Definición de metas y estrategias del Proyecto Ocupacional

*Identificar nuestras experiencias, saberes y formación alcanzada nos ayuda tanto en la búsqueda de trabajo como en la realización de un emprendimiento productivo. Vincularlas con las posibilidades laborales del contexto donde vivimos nos permite analizar con qué capacidades contamos y definir las que necesitamos.*

Trabajamos en la etapa anterior en el reconocimiento del punto de partida de cada participante y en la identificación de las características del contexto. Abordaremos ahora cómo definir las metas para alcanzar el trabajo al que se aspira, las metas del proyecto de vida laboral.

Con esta finalidad se trabajará para el desarrollo de la siguiente competencia general:

---

**Definir las metas a alcanzar con el proyecto ocupacional y diseñar estrategias en función de la situación personal y del contexto productivo.**

---

Ahora bien, ¿qué significa definir metas?

En general cuando hablamos de metas nos referimos a un estado o situación a alcanzar. Esta definición implica tener en cuenta algunos aspectos tales como:

- qué** queremos lograr,
- en **cuanto tiempo**,
- con qué recursos** materiales y humanos contamos.

Cuando pensamos en acompañar a las personas en el proceso de plantearse objetivos, metas a largo, mediano y corto plazo, tendremos que ayudarlos a identificar los problemas que se presenten, anticipar otros que se podrán presentar y pensar juntos/as estrategias de resolución.

Definir metas es tomar decisiones y ello implica poder detenerse y analizar los **beneficios y obstáculos** que se pueden presentar, las debilidades y fortalezas con las que se cuenta.

A modo de ejemplo podemos citar el caso de aquellas personas - por lo general mujeres - que para poder desarrollar su proyecto ocupacional deben viajar con sus hijos hasta el lugar de la formación, dejarlos, por ejemplo, en escuelas con doble jornada que habitualmente están más cercanas a centros urbanos, y regresar con ellos una vez

### Orientaciones para el trabajo en grupo:

Pida a los/as participantes que recuerden y comenten con el grupo en general, alguna meta que últimamente se hayan propuesto. ¿Pueden identificar qué quisieron lograr, en cuanto tiempo y con qué recursos

**Ayuda:**

Es importante aquí dar la posibilidad al grupo de compartir experiencias referidas a estos y otros obstáculos que pueden aparecer a la hora de definir metas.

concluida la misma. En otros casos cuentan con la posibilidad de tener una vecina o familiar cercano para cuidarlos o retirarlos de la escuela. En estas situaciones descritas las mujeres debieron incluir decisiones referidas a la organización de su grupo familiar que pueden demorar o interferir en la realización de un proyecto personal ocupacional.

Los principales **ejes de trabajo** con las personas son:

- Análisis de las condiciones laborales y requerimientos del contexto productivo.
- Alternativas de trabajo que se reconocen, competencias requeridas y las condiciones laborales (horarios, tipo de contrato, derechos y obligaciones, etc.)
- Análisis de las opciones formativas a emprender.
- Condicionantes familiares y sociales para la consecución de las metas de formación y/o trabajo: disponibilidad y organización familiar.
- Conformación de redes y estrategias de apoyo requeridas para la formación o la actividad productiva.

Las ocupaciones cambian, evolucionan, aparecen nuevas y otras declinan. Seguramente una excelente dactilógrafa, hoy debe recuperar sus saberes, pero para aplicarlos a la computadora. También ocurre en el ramo de las actividades artesanales, por ejemplo los aprendizajes de un hilander/a, desempeñados hasta hace un tiempo en forma manual hoy serán transformados al uso de una máquina de hilado con motor. Las asistentes domésticas que en sus tareas cotidianas han tenido que incluir el uso de electrodomésticos adaptando sus modalidades de trabajo y sustituyendo el uso de ciertos utensilios. Hablamos de ocupaciones nuevas o de ocupaciones tradicionales con modificaciones tecnológicas en el proceso de trabajo, o con cambios en su organización. Sin embargo, la cultura y las normas sociales, “arrastran” determinaciones respecto de en qué actividades pueden trabajar mujeres o varones y también - en consecuencia- se definen elecciones en términos de formación. Por ejemplo en esta etapa de reflexión sobre las metas, - después de desempeñarse en una actividad como el trabajo doméstico durante tanto tiempo - algunas mujeres pueden plantearse la posibilidad de acceder a una formación, como la reparación de aparatos de aire acondicionado, tendido de redes, construcción de piezas metálicas para herrería, actividades *históricamente* desempeñadas por varones, que actualmente abren posibilidades desde el punto de vista económico, pero también del crecimiento o desarrollo personal en un sentido más amplio. Del mismo modo, la revisión de estereotipos abrirá a jóvenes en busca de su primer empleo o a trabajadores cesantes de algún sector en crisis, otros recorridos posibles de inserción laboral y de desarrollo de habilidades y saberes, a través de la formación.

**Orientaciones para el trabajo con el grupo:**

Recupere la información del cuadro realizado en la actividad de integración. (Listado de competencias requeridas para las ocupaciones posibles).

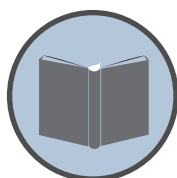
Luego proponga que conformen pequeños grupos (no más de 4 participantes) y que teniendo estas competencias analicen las ofertas de formación ofrecidas en su comunidad.

A modo orientativo proponga reflexionar sobre: ¿qué ventajas y desventajas ofrece cada oferta de formación? ¿qué otras competencias son necesarias y no están presentes?

Para trabajar esta información cuentan con un cuadro en herramientas

**Definiendo un campo ocupacional para el proyecto laboral**

A partir de analizar los requerimientos del mercado de trabajo y las competencias y recursos con que cuentan las personas es posible avanzar en la precisión de campos posibles de desarrollo de un proyecto laboral



## Actividad

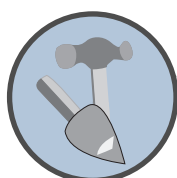
**Actividad:** Definiendo un campo de acción

**Tiempo:** 60 minutos

**Objetivo:**

Definir a partir del análisis de los datos obtenidos en la etapa anterior un campo de acción ocupacional posible.

Organización	Recursos	Tiempo
<b>Fase 1:</b>		
Invite a los/as integrantes del grupo a retomar los datos registrados en la actividad de integración de la primera etapa.	Datos de la actividad de integración etapa de autodiagnóstico	20'
<b>Fase 2:</b>		
Proponga que a partir del análisis de estos datos combinen los conocimientos, habilidades, experiencias con las demandas de empleo del contexto o posibilidades de actividades por cuenta propia identificadas. Pueden volcar la información en el cuadro de herramientas.	Cuadro	20'
<b>Fase 3:</b>		
Una vez trabajada la información anterior proponga que evalúen cual es el campo de acción posible a desarrollar por cada participante.	Cuadro	20'



## Herramientas

COMBINAR			CAMPO OCUPACIONAL
Conocimientos, habilidades, experiencias con las demandas de empleo del contexto o posibilidades de actividades por cuenta propia identificadas			

Para completar el análisis sobre un escenario potencial de desarrollo del proyecto ocupacional, es conveniente identificar las ofertas laborales reales o potenciales que se desprenden de la lectura del contexto productivo donde habitamos.

Para ello le proponemos que realice con el grupo actividades de reconocimiento y análisis de los requerimientos locales. En algunos



contextos esta actividad puede realizarse a través del análisis de avisos clasificados. Otras fuentes de información útiles pueden ser: artículos de los diarios locales – en la sección económica, por ejemplo-, carteleros en el Municipio, avisos que circulan en los comercios del barrio, espacios en las radios locales, etc...En este caso le planteamos una actividad con avisos clasificados.

Considere que los avisos clasificados traen información sobre...

### La empresa

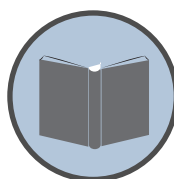
- Su prestigio
- Su capacidad
- Sus ventajas

### El cargo a cubrir

- Tipo de relación contractual
- Posibilidades de ascenso
- Motivaciones laborales
- Forma de trabajo
- Remuneración

### El perfil de empleado que desea la empresa

- Edad
- Sexo
- Formación
- Experiencia laboral
- Nivel cultural



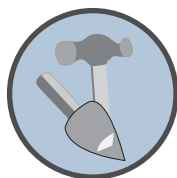
## Actividad

**Actividad:** Clasificar avisos

**Tiempo:** 45 minutos

**Objetivo:** Reconocer demandas del mercado de trabajo y la relación con el perfil y expectativas de las personas del grupo

Organización	Recursos	Tiempo
<b>Fase 1:</b>		
Proponga la formación de pequeños grupos. Distribuya avisos clasificados solicitando empleos.	Los avisos	5'
<b>Fase 2:</b>		
Proponga leer los avisos, extraer las informaciones que aparecen en ellos y clasificar la información según el tipo de empresa, el cargo a cubrir, el perfil del empleado/a requerido. Por último, proponga el análisis comparativo de los puestos de trabajo con los perfiles y expectativas de cada participante, realizados durante el autodiagnóstico. Es muy importante que en esta instancia refuerce la reflexión sobre el carácter discriminatorio de algunas demandas de trabajo que en vez de poner el acento en las "competencias" para el puesto, refieren a las características de las personas derivadas de su posición social ( lugar de residencia ), género, estado civil, presencia o no de hijos, etc. Problematic - cuando esto se presente - la asociación entre la posesión de ciertos saberes o la posibilidad de desempeño en ciertas actividades con el género, la edad, la posición social, la existencia de discapacidades en las personas, por ejemplo.	Cuadro de Registro	20'
<b>Fase 3:</b>		
Realice una puesta en común con las producciones de cada grupo. Resuma los datos más significativos de cada uno de los grupos.		20'



## Herramientas

Avisos	Empresa	Puesto solicitado	Requisitos	Cómo postularse
Aviso 1				
Aviso 2				
Aviso 3				
Aviso 4				
			Rasgos discriminatorios	

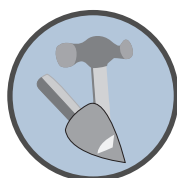
### Identificando ofertas de formación disponibles y adecuadas al proyecto

A partir de la selección de un campo ocupacional posible, las personas pueden precisar cuáles son las competencias que tienen que desarrollar para desempeñarse en él y luego identificar la o las ofertas de formación más adecuadas para ello.

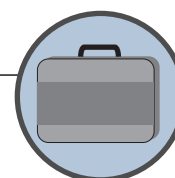
A esta altura del proceso se trata, por una parte, de definir con precisión cuál es la formación que la persona necesita para apropiarse de las competencias que demanda su proyecto. Por otra, de ubicar y analizar las ofertas de formación disponibles en su entorno y adecuadas a su requerimiento. Para obtener esta información resultará interesante compartir la disponible y plantear actividades de búsqueda fuera del ámbito de formación.

Una vez identificadas las diversas ofertas es importante que las personas analicen qué ventajas y desventajas les encuentran a cada una de ellas para tomar una decisión vinculada a la formación. Se trata de analizar aspectos tales como, calidad de la propuesta, adecuación de los contenidos brindados, disponibilidad de horarios, arancelamiento, eventuales requerimientos de formación anterior y otras características.

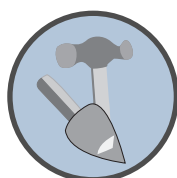
Para desarrollar esta actividad puede utilizar las herramientas incluidas a continuación



## Herramientas



Competencias requeridas (conocimientos, habilidades, actitudes)	Oferta de formación	Oferta de formación	Oferta de formación	Oferta de formación



## Herramientas

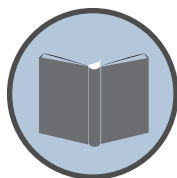
	Ventajas	Desventajas
Oferta formativa		
Oferta formativa		

### Definiendo las metas del Proyecto Ocupacional

Mediante el trabajo anterior hemos logrado tener información sobre:

- El escenario ocupacional local
- Los campos laborales disponibles o posibles de desarrollar
- Las necesidades de formación y las ofertas existentes

Con la reflexión realizada en torno a estos aspectos, las/os participantes estarán en condiciones de comenzar a precisar las metas de sus Proyectos Ocupacionales



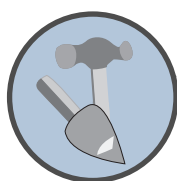
## Actividad

**Actividad:** Definiendo metas

**Tiempo:** 45 minutos

**Objetivo:** Definir metas del proyecto teniendo en cuenta el análisis del campo ocupacional posible.

Organización	Recursos	Tiempo
<b>Fase 1:</b>		
Invite a los/as integrantes del grupo a retomar los datos registrados en las actividades anteriores. Propóngales reflexionar individualmente sobre ellos.	Datos de la actividad anterior	10'
<b>Fase 2:</b>		
Oriente la reflexión hacia el planteamiento de metas. Preguntas orientativas Teniendo en cuenta sus conocimientos, habilidades y el campo de acción posible ¿Que desearía proponerse? ¿Cómo puede transformar ésto en metas personales? ¿Qué necesita saber? ¿Qué necesita hacer? ¿En qué tiempo? ¿Con qué recursos cuenta? ¿Cuáles debería obtener? ¿Es viable en su contexto? Destaque, que si están buscando empleo, tenga en cuenta el análisis de los avisos clasificados. En caso que decidan emprender una actividad productiva individual, que revisen los análisis de contexto realizados en la etapa uno. Ordene esta información, paso a paso, en el cuadro de herramientas.	Cuadro	20'
<b>Fase 3:</b>		
A modo de cierre pida a los/as participantes que elijan una de sus metas personales y las presenten al resto del grupo siguiendo el paso a paso del cuadro.	Papelógrafo y marcadores	15'



## Herramientas

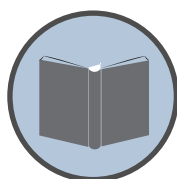
¿Cuáles son mis metas?	¿Qué necesito saber? (habilidades o destrezas necesarias)	¿Qué formación requiero?	¿Qué más necesito hacer para alcanzar mi meta?	¿Con qué recursos cuento?	¿Qué recursos debería obtener? (tiempo, organización familiar, apoyo económico, otros)	¿Hay posibilidad en mi contexto de lograr mis metas? ¿Por qué?

## Precisando obstáculos y facilitadores de las metas

Cuando las personas se plantean metas deben considerar aspectos relacionados con lo cotidiano que pueden trabar su logro. Del mismo modo, en ese análisis, pueden reconocer recursos o caminos para destrabarlos. Esta identificación de obstáculos y facilitadores es una tarea necesaria para determinar la viabilidad de las metas propuestas en los Proyectos Ocupacionales.

¿Qué aspectos de la vida cotidiana se deben considerar para identificar lo que obstruye y lo que facilita la realización del proyecto?

- Disponibilidad de tiempo
- Posibilidad de reorganizar el tiempo propio
- Disponibilidad de recursos para encarar el proyecto ( movilidad, acceso a acciones y materiales de formación, espacio físico adecuado para realizar actividades o estudio, vestimenta, otros)
- Organización de la vida familiar ( arreglo de la casa, atención de niños/as, acuerdos con los integrantes del grupo familiar)
- Redes familiares, comunitarias, barriales de apoyo y resolución de necesidades
- Espacios institucionales de servicios de información y apoyo



### Actividad

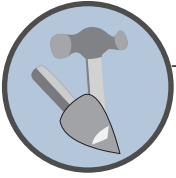
**Actividad:** Acercándonos a determinar la viabilidad de las metas

**Tiempo:** 40 minutos

**Objetivo**

Reflexionar acerca de los obstáculos y facilitadores para la concreción de metas.

Organización	Recursos	Tiempo
<b>Fase 1:</b>		
Invite a los/as integrantes del grupo a reflexionar sobre los obstáculos y facilitadores en la concreción de sus metas, retomando el listado de aspectos anteriormente propuesto. Tenga en cuenta que los aspectos están formulados en forma “neutra” y según la situación de las personas en cada uno de estos aspectos, encontrarán trabas o facilitadores. Proponga que completen el cuadro presentado a continuación.	Cuadro	20’
<b>Fase 2:</b>		
Invite al grupo a compartir sus producciones Haga una lista en la pizarra de aquellos obstáculos o facilitadores comunes al grupo. Proponga una reflexión final. El identificar aspectos comunes también ayuda a generar en forma conjunta posibles soluciones.		20’



## Herramientas

Meta	Obstáculos para su concreción	Facilitadores para su concreción	¿Cómo resolvería los obstáculos?

### Recuerde

- La etapa en la que definimos metas implica la evaluación exhaustiva de las posibilidades reales de concreción.
- Identificar, analizar los posibles problemas y prever cómo se va a actuar sobre ellos es una ayuda fundamental a la hora de diseñar estrategias de viabilización.



## etapa 3

# Definición de actividades para el desarrollo del proyecto

*Identificar oportunidades, desarrollar estrategias y planificar recursos y tiempos, son procesos que dan cuenta del modo en que llevaremos a la acción las metas propuestas en el Proyecto Ocupacional.*

Una vez definidas las metas e identificadas las estrategias, para hacerlas viables llega el momento de trazar el plan de actividades para implementar el Proyecto Ocupacional.

Con esta finalidad se trabajará para el desarrollo de la siguiente competencia general

---

**Planificar** las actividades para el desarrollo del Proyecto Ocupacional incorporando tiempo, otros recursos necesarios y modalidades de seguimiento

---

Cuando diseñamos un plan de actividades estamos pensando en qué camino tomaremos para llegar a nuestras metas.

Esto significa estudiar el contexto, identificar las limitaciones que se pueden encontrar y diseñar los modos en que es posible actuar para lograr los objetivos propuestos. En general es difícil que podamos realizar este trayecto de una sola vez. ¡Cuántas veces nos fuimos a inscribir en una lista de espera para un trabajo y los horarios no nos coinciden con otros dedicados a la familia, como por ejemplo el horario escolar de nuestros hijos! O nos damos cuenta que la documentación no sirve o no la tenemos y debemos hacer el trámite antes.

Así como en la etapa anterior identificamos los puntos esenciales al plantearnos una meta, cuando elaboramos un plan de actividades debemos organizar una serie de tareas y priorizarlas en función del tiempo y los recursos con que contamos.

Algunos **ejes** que vamos a trabajar en esta etapa están relacionados con:

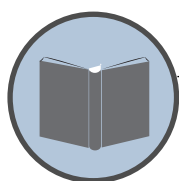
- Relevar fuentes de reclutamiento de empleos
- Identificar trabas o posibilidades en distintos momentos del plan: negociación, solicitud de recursos, otros, derivadas de la situación socio ocupacional de las personas.



- Identificar y manejar algunas herramientas o instrumentos para la búsqueda de empleo: entrevistas, construcción del currículum, cartas de presentación.
- Analizar el contexto productivo local
- Análisis e interpretación de posibilidades de empleo.
- Planificar actividades para el Proyecto Ocupacional

Una de las capacidades a desarrollar en esta etapa refuerza nuevamente el conocimiento del contexto productivo y social de cada comunidad. Así como en la primera etapa analizamos las posibilidades que el contexto productivo nos ofrecía, ahora intentaremos reconocer qué instituciones y organizaciones existen, dónde informarnos, dónde solicitar ayuda o asesoramiento para desarrollar distintos emprendimientos o buscar empleo.

### Relevamiento de fuentes de empleo, formación y actividades productivas



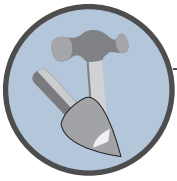
#### Actividad

**Actividad:** Relevamiento de fuentes de información sobre formación y empleos: dónde buscar, a quiénes consultar

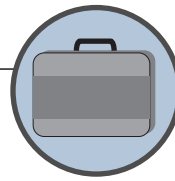
**Tiempo:** 50 minutos

**Objetivo:** Relevar fuentes de información sobre empleos y formación en función de las metas definidas.

Organización	Recursos	Tiempo
<b>Fase 1:</b>		
Reunidos en pequeños grupos, proponga a los/as participantes elaborar un listado con las fuentes de información conocidas.		15'
<b>Fase 2:</b>		
Entre todos/as, clasifiquenlas en: Informales: amigos/as, conocidos/as, familiares, contactos Formales: Agencias, Consultoras, avisos clasificados, Bolsas de Trabajo, Servicios Municipales de Empleo, etc. Complete el listado con aquellas que no se hayan mencionado Analicen características y servicios que brinda cada una de ellas.	Papeles afiche, marcadores gruesos	20'
<b>Fase 3:</b>		
Confeccionen un Banco de Datos Compartido que se irá enriqueciendo con nuevas informaciones aportadas por todos/as	Herramienta: planillas para el Banco de Datos Compartido	15'



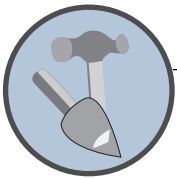
## Herramientas



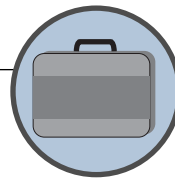
### Banco de Datos Compartido

Fuentes de información sobre empleos: empresas, consultoras, agencias, contactos, amigos, conocidos

Nombre de la organización /persona	Perfiles ocupacionales que ofrece	Teléfono	Servicio	Referente



## Herramientas

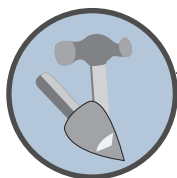


Fuentes de información sobre formación: centros de capacitación laboral, talleres y otros espacios

Nombre del curso:
Institución:
Dirección, teléfono:
Fecha de inicio y de inscripción:
Horarios/Lugares habilitados para la formación:

Nombre del curso:
Institución:
Dirección, teléfono:
Fecha de inicio y de inscripción:
Horarios/Lugares habilitados para la formación:

Nombre del curso:
Institución:
Dirección, teléfono:
Fecha de inicio y de inscripción:
Horarios/Lugares habilitados para la formación:



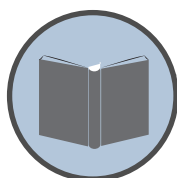
## Herramientas

**Fuentes de información complementarias para obtener información sobre empleos y formación: organismos dedicados a la atención de necesidades familiares/problemáticas de las mujeres/jóvenes...**

Nombre de la Institución	Dirección	Teléfono	Referente

### Compañeras/os del taller

Nombre y apellido	Dirección	Teléfono



## Actividad

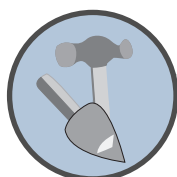
**Actividad:** Relevamiento de actividades productivas y potenciales fuentes de empleo o autoempleo

**Tiempo:** 45 minutos

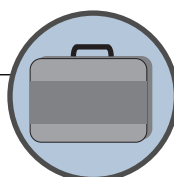
**Objetivo:**

- Identificar las actividades productivas de la zona que resulten relevantes en función de las metas planteadas
- Sistematizar la información sobre dichas actividades

Organización	Recursos	Tiempo
<b>Fase 1:</b>		
Proponga a los/as participantes retomar el listado de actividades productivas de la zona realizado en la actividad de análisis de contexto. Agregue otras nuevas que hayan surgido durante el período de formación, enfatizando en organizaciones de tipo asociativo, innovadoras.	Listado de actividades productivas	15'
<b>Fase 2:</b>		
Entre todos, clasifiquen las actividades siguiendo el cuadro siguiente Analicen características y servicios que brinda cada una de ellos. El cuadro elaborado grupalmente podrá incorporarse al Banco de Datos Compartido	Herramienta: cuadro de sistematización de actividades productivas	30'



## Herramientas



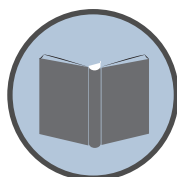
### Fuentes de Información sobre actividades productivas

Organización	Actividades/tipo de producción o servicio	Cantidad y perfil de integrantes	Tipo de asociación (familiares, con amigos/as conocidos/as, Cooperativas)	Referentes

### Identificación y manejo de herramientas para la búsqueda de empleo

En la etapa anterior se trabajaron “avisos clasificados” como un medio para conocer las características del contexto productivo y labo-

ral. En esta etapa el trabajo estará orientado al manejo de este y otros instrumentos para la búsqueda de empleo y la puesta en marcha de los proyectos ocupacionales.



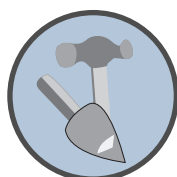
## Actividad

**Actividad:** Análisis de avisos clasificados

**Tiempo:** 45 minutos

**Objetivo:** Facilitar la interpretación de avisos clasificados.

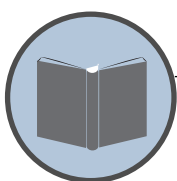
Organización	Recursos	Tiempo
<b>Fase 1:</b>		
Conversen dentro del grupo, sobre las dificultades que se presentan en la lectura de avisos clasificados. Registre en una pizarra las dificultades que aparecen y en otra columna aquellos aspectos que el grupo considera que facilitan la comprensión de los mismos.	Avisos clasificados y pizarra	10'
<b>Fase 2:</b>		
Proporcione al grupo avisos clasificados afines a las metas ocupacionales definidas por los/as participantes. Solicite que en parejas analicen la información (perfiles demandados, experiencia, edad, disponibilidad, etc.) y la registren.	Avisos clasificados	20'
<b>Fase 3:</b>		
Debatan en el grupo el registro de cada pareja. Invite a relacionar los requerimientos de los avisos con el perfil laboral que las personas han identificado en la fase de autodiagnóstico, advirtiendo cuáles son las referencias a conocimientos, experiencia y cuáles a otros requisitos	Información producida en la etapa de autodiagnóstico. Herramienta de registro	15'



## Herramientas

Requerimientos expresados en el aviso	Lo poseo	No lo poseo (alternativas de solución)

En muchas oportunidades, los avisos de ofertas laborales requieren ser respondidos con una **carta de presentación**. Esta constituye el paso previo a la entrevista laboral. El empleador/a se basa en esta información para realizar una primera selección. También en las distintas actividades productivas, la carta puede ser un vehículo para ofrecer productos o servicios. Por estos motivos, el manejo de la carta será uno de los contenidos en el taller. Puede trabajar esta temática con distintas actividades: presentación de diversos modelos de cartas según la finalidad, escritura cruzada en la cual un /una participante escribe la carta de otro/a y explica cuál es la información relevante que no puede faltar, distribución de avisos clasificados y elaboración de cartas de acuerdo a los datos que aparecen en el aviso, entre otras.



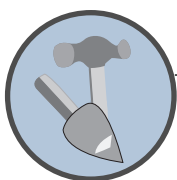
## Actividad

**Actividad:** Cartas de presentación

**Tiempo:** 50 minutos

**Objetivo:** Aprender a elaborar cartas de presentación.

Organización	Recursos	Tiempo
<b>Fase 1:</b>		
Presente a todo el grupo la estructura básica de una carta de presentación	Herramienta: estructura básica	10'
<b>Fase 2:</b>		
a. Proponga a cada participante escribir una carta de presentación. b. Cada una intercambia la carta con un compañero/a para que la lea y corrija. (corrección cruzada)	Papel, lapicera	15' 10'
<b>Fase 3:</b>		
Comenten entre todos los aspectos correctos y aquellos que es conveniente corregir. Tener en cuenta que los datos presentados en la carta también pueden ser de utilidad a la hora de presentarnos a una entrevista. De acuerdo a las características del grupo, invítelos a dramatizar una presentación.	Cartas elaboradas	15'



## Herramientas

### Trabajo con cartas de presentación

#### Ayuda para el trabajo en grupo:

Se presentan distintos modelos de cartas para que Ud. las utilice de acuerdo a las actividades planeadas y a las necesidades de su grupo. Comente con el grupo aspectos formales a tener en cuenta en la redacción de una carta de presentación. (tamaño de papel, estilo, lenguaje, ortografía, etc.).

## Modelo 1

*Nombre y cargo del receptor*  
**Departamento – Empresa**  
**Dirección**  
**Referencia**

*Nombre emisor*  
**Dirección**  
**Teléfono**

*Lugar y fecha*

**¿Por qué envías la carta?**  
**Mención al puesto solicitado y la fuente**  
**En respuesta se adjunta el C.V.**

**¿Por qué quieres trabajar en esa compañía/sector y por qué serías bueno en ese puesto?**  
**Sólo 2 o 3 puntos fuertes al respecto.**

**¿Cuál es tu objetivo inmediato?**  
**Concretar una cita a conveniencia del receptor, buscar la entrevista.**

**Despídete asegurando al receptor que aguardas sus noticias**

FIRMA

## Modelo 2

Ciudad y Fecha  
 Encabezamiento  
 A quien va dirigido  
 Empresa/Nombre y Apellido  
 Dirección

De mi mayor consideración:

Me es grato dirigirme a Ud. En relación con el aviso publicado en .....el día ....., en el que solicitan .....

Al respecto adjunto mi curriculum para facilitarle mayor información (o bien ) mi formación y experiencia para este puesto es la siguiente:

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

En el último empleo desarrollé las siguientes actividades/funciones/responsabilidades.....

.....  
 .....  
 .....  
 .....

Con respecto a la remuneración pretendida podría oscilar en los \$ .....

(Si esta información no es solicitada en el aviso se sugiere no incluirla).

Sin otro particular, quedo a su disposición para una entrevista laboral.

Saludo a Ud. Atentamente

Nombre y Firma  
 Domicilio (Localidad y Teléfono)



### Modelo 3

*Ciudad y fecha*

*Encabezamiento*

*Sres. Editorial Garamond*

*Dirección*

*Localidad*

*Provincia*

---

*Ref. Aviso (puesto, diario, fecha)*

*De mi mayor consideración:*

*Tengo el agrado de dirigirme a Uds. para postularme como empleada administrativa, en relación con la búsqueda de referencia.*

*He trabajado durante tres años en una empresa gráfica de zona oeste, ocupando un puesto de similar características. Poseo excelentes referencias comprobables.*

*Adjunto a la presente mi curriculum vitae y espero acceder a una entrevista laboral en la que podré ampliar los aspectos que la empresa considere pertinentes.*

*Saludos a Uds. Atentamente*

*Estela Montero*

*Domicilio (Localidad y Teléfono)*

## Modelo 4

*Ciudad y fecha*

*Encabezamiento*

*Sres.....*

*Presente*

\_\_\_\_\_

*De mi mayor consideración:*

*Tengo el agrado de dirigirme a Uds. a fin de ofrecer mis servicios en vuestra organización y postularme como empleada en el área comercial.*

*He tenido excelentes referencias de la empresa Powell, información que me motiva a presentar mis antecedentes para ser considerados ante eventuales búsquedas.*

*Acompaño a la presente mi curriculum vitae y espero acceder a una entrevista laboral.*

*Sin otro particular, y agradeciendo desde ya la atención prestada, saludo a Uds. atentamente.*

*Nombre y Apellido*

*Domicilio (Localidad y teléfono)*

## Modelo 5

*Ciudad y fecha*

*Sr. Director  
San Martín 1567  
Ramos Mejía (1704)  
Prov. de Buenos Aires*

---

*Ref. Aviso ( Puesto, diario y fecha)*

*De mi mayor consideración.*

*Tengo el agrado de dirigirme a Uds. Con la finalidad de postularme como empleada administrativa/repositora/promotora/secretaria, en relación con el aviso de referencia.*

*Por mi formación y experiencia, considero reunir las condiciones solicitadas para el puesto. Soy perito mercantil y poseo conocimientos en informática. Mi personalidad es dinámica y tengo un excelente trato con los clientes.*

*Ud. podrá observar mi actividad laboral y estudios cursados a través de la lectura de mi curriculum vitae, que adjunto a la presente carta.*

*Dado que la propuesta de trabajo me resulta atractiva, me interesa la posibilidad de tener una entrevista laboral. Si esto fuera viable prefiero tratar en esa oportunidad el tema de la remuneración.*

*Sin otro particular, saludo a Ud. cordialmente.*

*Nombre y Apellido  
Dirección y Teléfono*

## Modelo 6 (Para quienes piensan ejercer el autoempleo)

*Ciudad y fecha*

*Encabezamiento*

*A quien va dirigido (futuro cliente)*

*Empresa o particular*

---

*De mi mayor consideración:*

*Tengo el agrado de dirigirme a Uds. con la finalidad de informarle que mi empresa se dedica a la fabricación de los siguientes productos ( los servicios)*

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

*(se sugiere introducir una frase que demuestre la conveniencia para el/la futuro/a cliente de conocer el producto ofrecido).*

*Para ampliar esta información desearía acceder a una entrevista en la que proporcionaré los detalles de productos y/o servicios ofrecidos y demostrar mi probada experiencia en el rubro.*

*Sin otro particular, saludo a Ud. Cordialmente*

*Firma*

*Domicilio y Teléfono*

*(se sugiere adjuntar algún tipo de folletería simple)*

En algunos casos, para presentarse en una empresa, además o en lugar de una carta, es necesario anticipar un **currículo**, en el cual se detallan los datos personales y la trayectoria formativa y laboral.

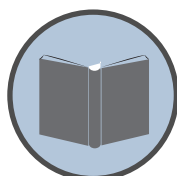
Antes de confeccionar el currículo es necesario tomarse un tiempo para reflexionar sobre:

- el perfil laboral
- los aspectos que se desean priorizar para presentarse en el trabajo
- los aspectos de la propia experiencia y formación que más se adecuan al puesto.

El curriculum vitae debe ser elaborado teniendo en cuenta una oferta laboral particular, es decir destacando aquellos aspectos del propio perfil más ajustados a lo solicitado.

El curriculum vitae

- Es una presentación, es una primera forma de dar información relevante sobre la propia persona a los empleadores.
- Ofrece un inventario de la experiencia personal, la formación y las competencias y habilidades relacionadas con el trabajo ofrecido.
- Debe estar elaborado a máquina, con encabezamiento, márgenes y espacios, es decir cuidando la presentación formal.
- Debe ser breve : tres carillas como máximo.



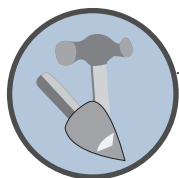
## Actividad

**Actividad:** Curriculum Vitae

**Tiempo:** 55 minutos

**Objetivo:** Confeccionar el propio curriculum.

Organización	Recursos	Tiempo
<b>Fase 1:</b>		
Converse con el grupo acerca de la información básica que se debe incluir en un curriculum y aspectos generales para su realización		10'
1. Datos personales 2. Estudios realizados 3. Experiencia laboral y otros datos		30'
<b>Fase 2:</b>		
Proponga la confección individual del curriculum vitae. Proporcione diferentes modelos. Puede facilitar su realización brindando ejemplos de situaciones concretas en las que debiera presentarse.	Modelos de C.V.	
<b>Fase 3:</b>		
Realicen la corrección grupal de cada C.V. La evaluación de cada curriculum le aportará información a la persona que lo elaboró y al resto del grupo.		15'



## Herramientas

Las herramientas amplían los datos que deben incluirse en cada apartado del Curriculum Vitae y se presentan modelos para realizarlo.

### Curriculum Vitae

#### A. Datos personales:

- Nombre y apellido
- Lugar y fecha de nacimiento
- Documento de identidad
- Dirección y teléfono

#### B. Estudios realizados:

Aquí se deben consignar los estudios realizados, tanto formales como cursos o actividades de formación profesional. Es conveniente no omitir ningún curso que se relacione con la actividad laboral a desarrollar, independientemente de la duración de esa actividad formativa.

- Estudios: consignar el máximo nivel educativo formal alcanzado (nombre del establecimiento donde los realizó y fecha de egreso).
- Formación profesional (nombre del curso, institución, duración y fecha).
- Idiomas: si conoce algún idioma especifique el nivel de dominio que ha alcanzado (comprensión, lectura y escritura).

#### C. Experiencia laboral:

Aquí también es importante que anote todos los trabajos que haya tenido, remunerados o no.

Debe incluir empresa o institución, cargo, funciones y tiempo de duración. Debe comenzar por el último empleo y detallarlos en orden cronológico inverso.

- Empresa (especificar la razón social)
- Cargo
- Funciones
- Tiempo

#### D. Otras actividades:

Mencionar otras actividades que considere relevantes como, la pertenencia a instituciones, asociaciones profesionales, voluntariados, reconocimientos que haya obtenido, etc.

#### E. Referencias laborales y/o personales:

En algunos casos existen empresas que solicitan la presentación de referencias laborales y/o personales, o sea personas que puedan dar cuenta de su responsabilidad y capacidades para el empleo que ofrece (anotar el nombre, ocupación, cargo, funciones y teléfono).

## MODELOS DE CURRICULUM VITAE

---

### C.V. MODELO CRONOLOGICO

Su característica principal se basa en la disposición de los datos laborales, comenzando a identificar desde el más reciente hasta nuestras primeras experiencias de trabajo.

#### OBJETIVO LABORAL

#### DATOS PERSONALES

Nombres y Apellido:

Nacionalidad:

D.N.I. N°:

Estado civil:

Fecha de nacimiento:

Domicilio:

T.E. (particular)

T.E. (mensajes)

(Indicar correo electrónico si lo tuviera)

#### ESTUDIOS CURSADOS

#### CURSOS REALIZADOS

#### ANTECEDENTES LABORALES

Período trabajado: Desde...-Hasta...

EMPRESA:

PUESTO OCUPADO:

FUNCIONES CUMPLIDAS:

Período trabajado: Desde...Hasta...

EMPRESA:

PUESTO OCUPADO:

FUNCIONES CUMPLIDAS:

---

### C.V. MODELO FUNCIONAL ó AMERICANO

Por su conformación –SINTESIS DE DATOS- resulta conveniente para quienes comiencen sus primeros pasos laborales o para altos ejecutivos.

Nombre y Apellido

DNI N°

Domicilio

TE (particular)

TE (mensajes)

#### OBJETIVO LABORAL

#### ESTUDIOS CURSADOS

## CURSOS REALIZADOS

### ANTECEDENTES LABORALES

---

El curriculum de cada participante será un insumo importante para guardar en el portafolios

Otro paso importante es la **entrevista laboral**. Existen distintas razones para la realización de entrevistas. Una de ellas es la entrevista en la que se encuentran un/a empleador/a que debe incorporar a un trabajador/a para determinado puesto y con ciertos requisitos necesarios para llevar adelante su trabajo y por otro lado, una persona que necesita trabajar, posee ciertas competencias y ofrece sus servicios.

Otra situación de entrevista es aquella en la que se encuentran un/a productor/a de algún bien y un potencial cliente/a de su producto.

Otras entrevistas tienen que ver con la gestión del proyecto productivo (entrevistas con miembros de organizaciones sociales y comunitarias, personal de empresas, bancos, etc.)

Los distintos modelos de entrevista comparten en general tres momentos:

- 1) saludo y presentación;
- 2) desarrollo de preguntas y respuestas recíprocas (se plantea el *¿para qué?* de la misma)
- 3) cierre de la entrevista.

En el caso de una entrevista para solicitar empleo, además de la información incluida en el curriculum vitae, el/a entrevistador/a querrá conocer:

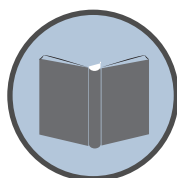
- Aspectos relacionados con su *formación*: estudios realizados y títulos obtenidos; cursos de formación profesional; actividades culturales.
- Información sobre su *trayectoria laboral*: descripción de los últimos trabajos realizados; en qué empresas trabajó; valoración de la propia experiencia; funciones y responsabilidades; motivo de desvinculación; remuneraciones.
- *Motivaciones*: por qué contestó el aviso; qué conocimientos tiene de los productos de la empresa; cómo cree que es el trabajo que se le ofrece.
- *Cualidades personales* más significativas: capacidad a adaptarse a cambios, trabajo en equipo, compromiso, honestidad, creatividad, dedicación al trabajo, motivaciones, etc.
- *Expectativas*: posibilidad de crecimiento profesional; nivel de ingresos; otras.
- Datos relacionados con su *historia personal*: en muchas entrevistas se indaga acerca del estado civil, número de hijos; estructura familiar; gustos, pasatiempos, etc. Todos estos son aspectos de los cua-



les habitualmente los/as entrevistadores/as infieren acerca de la disponibilidad para el trabajo del/la demandante o del perfil y condiciones de la relación contractual futura. Las personas que busquen un empleo podrán responder destacando el manejo que disponen respecto de estos aspectos, de modo de hacer frente al trabajo que desean desempeñar y por el cual han respondido a la convocatoria. Es importante limitar la indagación respecto de estos temas, en la medida en que no están vinculados con sus competencias laborales y - nuevamente - forman parte de la organización privada de su tiempo y sus recursos. Es aquí donde pueden presentarse situaciones de discriminación hacia personas - en general mujeres - con responsabilidades de atención familiar o doméstica.

En el caso de una entrevista para gestionar su propio proyecto productivo, el/a entrevistador/a querrá conocer:

- Datos relacionados con su *historia productiva y tipo de proyecto a desarrollar*.
- Aspectos relacionados con su *formación y experiencia y la rama productiva del proyecto a desarrollar*.
- *Motivaciones* que lo/a llevaron a elaborar este proyecto.
- *Expectativas*: posibilidad de crecimiento profesional; otras.



## Actividad

**Actividad:** Entrevistas

**Tiempo:** 55 minutos

**Objetivo:** Familiarizarse con la situación de entrevista laboral.

Organización	Recursos	Tiempo
<b>Fase 1:</b>		
En una conversación grupal anticipen los momentos de una entrevista y conversen acerca de las preocupaciones que despierta la misma entre los/las participantes.		10'
<b>Fase 2:</b>		
Solicite a cada pequeño grupo que imaginen una situación de entrevista –tratando de que estén representadas las distintas posibilidades trabajadas- y preparen la representación de la misma. Cada grupo expondrá su representación. El resto de los grupos registrará lo observado.		30'
<b>Fase 3:</b>		
En la puesta en común cada participante señala los aspectos observados. Elaborar entre todas un conjunto de recomendaciones a tener en cuenta en el momento de la entrevista.		15'

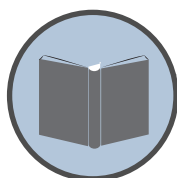
En la puesta en común de la actividad surgirán aspectos a tener en cuenta para la realización de las entrevistas. Agregue aquellos que no hayan aparecido y puedan enriquecer la producción grupal:

**Antes de la entrevista:**

- Preparar cuidadosamente la documentación que necesitará: curriculum vitae, carta presentación, otros.
- Estar dispuesto/a a ofrecer sus servicios más que a “pedir empleo”.
- Reunir de ser posible, información acerca de la empresa, sus productos, su posición en el mercado, etc.
- Analizar el perfil propio y las ventajas del mismo que puedan ser ofrecidas para el desempeño del puesto.
- Anticipar preguntas y posibles respuestas.

**Durante la entrevista:**

- Solicitar aclaración cuando la pregunta es confusa.
- Exponer fortalezas, mencionando experiencia.
- Preguntar como continúa el proceso de selección y en que tiempos conocerá sus resultados.



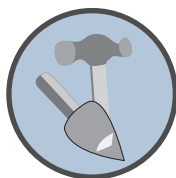
**Actividad**

**Actividad:** Entrevistas

**Tiempo:** 50 minutos

**Objetivo:** Familiarizarse con situaciones de entrevista.

Organización	Recursos	Tiempo
<b>Fase 1:</b>		
Si le resulta posible, presente filmaciones de entrevistas (puede extraer trozos de series o películas donde aparezcan). Si no, pida a algunos/as integrantes del grupo que relaten entrevistas que hayan protagonizado o que dramaticen la situación.		20'
<b>Fase 2:</b>		
Grupalmente, establezcan respecto de cada entrevista: Aciertos o aspectos a mantener Aspectos a modificar.	Guía para observación	20'
<b>Fase 3:</b>		
Sistematicen, entre todos/as, los aspectos a considerar para una buena entrevista.	Tabla de sistematización	10'



## Herramientas

### Guía para la observación de representaciones/ audiovisuales sobre entrevistas laborales

#### Acerca del entrevistado/a

- 1) Presentación del/la postulante (actitud, capacidad para hacer hincapié en sus fortalezas/competencias, manejo de información, vestimenta, saludo, postura, etc.)

- 2) Expresión verbal:

- a) ¿Las preguntas fueron adecuadas o inadecuadas? Por qué?

- b) ¿Las respuestas fueron claras o confusas? Por qué?

- c) ¿Hubiera sido conveniente que no se mencionaran algunos datos?  
¿Por qué?

- d) ¿Deja temas importantes sin tratar? Por qué?

- 3) ¿Cómo finaliza la entrevista?

- 4) Otras observaciones

## Acerca del entrevistador/a

5) ¿Cómo actuó durante la entrevista?

- Cuidado del entorno o condiciones (espacio, horario, puntualidad)
- Claridad en las preguntas
- Pertinencia de las mismas
- Trato/interés en el entrevistado
- Precisión respecto de lo que busca indagar
- Presencia o ausencia de sesgos discriminatorios

Recordar que el éxito o fracaso de una entrevista de trabajo no depende sólo del entrevistado, sino de las competencias demostradas por el/la entrevistador/a

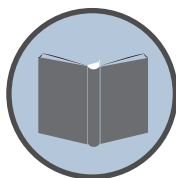
## Tabla para sistematizar el análisis de entrevistas

Entrevista	Fortalezas/Aciertos	Debilidades/Obstáculos	Aspectos a mejorar/ cambiar

Cada participante podrá guardar en su portafolio aquellas recomendaciones que considere relevantes.

## Definición del plan de actividades para la puesta en marcha del Proyecto Ocupacional

Recuperando las distintas actividades realizadas hasta ahora y los componentes de un proyecto trabajados con anterioridad, se está en condiciones de planificar las próximas actividades para comenzar la ejecución del Proyecto Ocupacional.



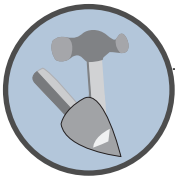
## Actividad

**Actividad:** Plan de actividades

**Tiempo:** 65 minutos

**Objetivo:** Construir una secuencia de actividades o plan de acción.

Organización	Recursos	Tiempo
<b>Fase 1:</b>		
<p>Proponga a cada participante la realización de un listado con las actividades que estima debe realizar para llevar adelante su proyecto ocupacional, considerando los recursos necesarios y disponibles.</p> <p>Invite a recuperar las producciones incorporadas al Portafolios: cuadro de metas, cuadros con la identificación de los saberes, conocimientos, cuadros con ofertas formativas existentes, etc.</p>	<p>Producciones del Portafolios Herramienta "Plan de actividades". Herramienta para prever recursos</p>	30'
<b>Fase 2:</b>		
<p>En grupos de cuatro personas analicen el listado de cada integrante del pequeño grupo realizando comentarios y completándolo.</p>	"Plan de actividades"	20'
<b>Fase 3:</b>		
<p>Entre todos/as relacionen las actividades planeadas en los listados con los contenidos trabajados a lo largo del taller, para identificar lo que será necesario seguir trabajando.</p>	Papelógrafo y marcadores	15'



## Herramientas

### Plan de actividades

#### Primera parte

Para los próximos: (plazo de tiempo determinado).....

Me propongo lograr el siguiente objetivo:.....

Para lograr este objetivo voy a tener que realizar las siguientes actividades

1- .....

2- .....

3- .....

4- .....

5- .....

6- .....

7- .....

8- .....

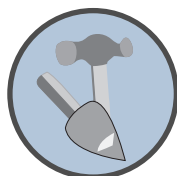
9- .....

10- .....

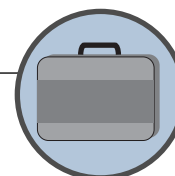
#### Segunda Parte

Transcribir las actividades del cuadro anterior y anotar los recursos que puede demandar cada actividad, así como las alternativas de otro tipo, cuando las haya.

Actividades	Recursos (qué necesito o tengo que preparar)	Costos (dinero, tiempo, esfuerzo)	¿Hay otra alternativa?
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			



## Herramientas



### Cuadro de integración

<b>¿Qué quiero alcanzar con mi proyecto ocupacional?</b>	
<b>¿Por qué?</b>	
<b>¿Para qué?</b> (Objetivos corto, mediano y largo plazo)	
<b>¿Dónde?</b>	
<b>¿Cómo?</b>	
<b>¿Cuándo?</b>	
<b>¿Con qué?</b>	

#### Recuerde

- Cuando realizamos el plan de actividades estableceremos un orden de prioridad de acuerdo a nuestros intereses y posibilidades respetando las características del contexto.
- La planificación es una herramienta fundamental para la organización de las acciones a implementar

# etapa 4

## Implementación del Proyecto. Evaluación

*Poner en práctica el Proyecto Ocupacional individual o colectivo es llevar a la acción los planes, y las estrategias, identificando obstáculos y empleando herramientas para superarlos.*

Una vez transitadas las etapas de diseño de actividades del Proyecto Ocupacional, llega el momento de probar el proyecto elaborado, de ponerlo en marcha en el contexto real. Antes decíamos que todo proyecto se va ajustando, modificando, a medida que se pone en marcha. Esta revisión y reelaboración se hace a partir de las “señales” sobre las cosas que funcionan bien y las que hay que mejorar y que van surgiendo de la puesta en práctica.

Entonces, para la puesta en práctica del Proyecto Ocupacional, será valioso identificar situaciones particulares u obstáculos que se puedan presentar durante el proceso e ir generando estrategias para corregir estas situaciones cuando se presenten.

Con esta finalidad se trabajará para el desarrollo de la siguiente competencia general:

---

**Capacidad para Implementar el Proyecto Ocupacional y monitorear las estrategias definidas en las etapas anteriores en relación con el contexto en el que se lleva a cabo.**

---

### Implementación

En esta fase de la formación, los/as participantes aún no habrán puesto en marcha cabalmente sus Proyectos Ocupacionales en contextos concretos. Por lo tanto, de lo que trata es de transferir criterios y herramientas para que, una vez que efectivamente las personas inicien las actividades planificadas, tengan las competencias necesarias para consolidar el desarrollo de su proyecto.

Es decir, en esta última etapa de la formación usted como formador/a tal vez no tenga oportunidad de trabajar con el grupo el seguimiento y ajuste de los Proyectos Ocupacionales en su fase de aplicación concreta: el trabajo con el grupo por lo tanto, estará centrado en desarrollar competencias de gestión y seguimiento de proyectos ocupacionales que se van a poner en juego al momento del desarrollo concreto de los Proyectos Ocupacionales.

La utilidad y fecundidad de las competencias adquiridas en esta fase de la formación se verificarán al momento de realizarse cada proyecto



Los principales **ejes** de trabajo con las personas son:

- Reconocimiento de *marcas* de tratamiento desigual hacia las personas según sea su condición social, de género, su historia laboral, etc. Identificación de estas marcas en los ámbitos formativos, laborales, familiares, etc. Reconocimiento del impacto provocado en el desarrollo del Proyecto Ocupacional. Rediseño y distribución de responsabilidades domésticas.
- Búsqueda de información/apoyo frente a situaciones conflictivas.
- Instrumentos para el seguimiento y monitoreo del Proyecto Ocupacional
- Criterios para su revisión: tiempos, recursos, obstáculos vinculados al género o a otros condicionantes.

Ha trabajado con el grupo en el desarrollo de distintas estrategias para la búsqueda de empleo o para la generación de un emprendimiento productivo: preparación de curriculums, entrevistas, cartas de presentación, entre otras.

Es importante reconocer situaciones que puedan surgir en el momento de contacto y que ponen de manifiesto un tratamiento diferencial hacia las personas por cuestiones de género, situación social, educacional, etnia, entre otras.

Estas situaciones van más allá de la preparación previa que haya realizado y en algunos casos operan coartando la posibilidad de acceder al objetivo propuesto. Es por ello que le proponemos analizar junto con el grupo situaciones cotidianas o habituales de discriminación en contextos de trabajo y a partir de la reflexión compartida, proponer alternativas de resolución.

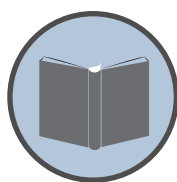
Decíamos anteriormente que en toda implementación de un proyecto van apareciendo situaciones imprevistas, a veces obstáculos. Podríamos englobarlas en el término **problemas**.

¿Cómo hacer para que los problemas que se van presentando no nos paralicen y nos impidan avanzar con nuestro proyecto?

El mejor modo es trabajar sobre los mismos, analizarlos, para poder encararlos y resolverlos.

Un primer paso es identificar correctamente el problema y sus causas. Para esto es útil distinguir entre el problema y sus manifestaciones o “señales”, así como el problema y sus consecuencias.

En las siguientes actividades nos detendremos en el análisis de causas. Les presentaremos un esquema que los/as ayudará en la identificación de causas y posibles soluciones.



## Actividad

**Actividad:** Los cinco ¿porqué?

**Tiempo:** 50 minutos

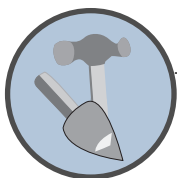
**Objetivo:** Identificar problemas surgidos en la implementación del plan de acción e indagar acerca de sus causas.

Organización	Recursos	Tiempo
<b>Fase 1:</b>		
Solicite a las/los integrantes del grupo que mencionen problemas que se les hayan presentado anteriormente o durante la realización de este proyecto. Identifique sus síntomas o manifestaciones. Elija una de las manifestaciones, aquella que le permitirá “tirar del hilo” para ir desatando el nudo del problema.	Rotafolios, Marcadores	15'
<b>Fase 2:</b>		
Pregunte al grupo ¿por qué sucede tal cosa? Anote las respuestas recibidas Repita el proceso para cada respuesta preguntando ¿por qué? Hasta completar una cadena de cinco “por qué” y escriba cada respuesta cerca de la pregunta de origen.		20'
<b>Fase 3:</b>		
En la puesta en común, siguiendo el camino de las respuestas encontrarán algunas causas más generales de los problemas planteados. Retomando dichas causas, se podrán plantear alternativas de solución.		15'

En el análisis de las causas de los problemas es importante tener en cuenta que:

*...los problemas son complejos, no responden a una única causa y no se resuelven aplicando un esquema de causa-efecto.*

Un análisis exhaustivo de los posibles problemas con que nos encontraremos al momento de desarrollar cada Proyecto Ocupacional nos ayudará a acercarnos a las posibles soluciones.



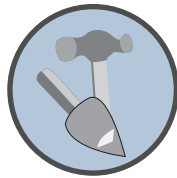
## Herramientas

**Actividad:** En búsqueda de soluciones

**Tiempo:** 55 minutos

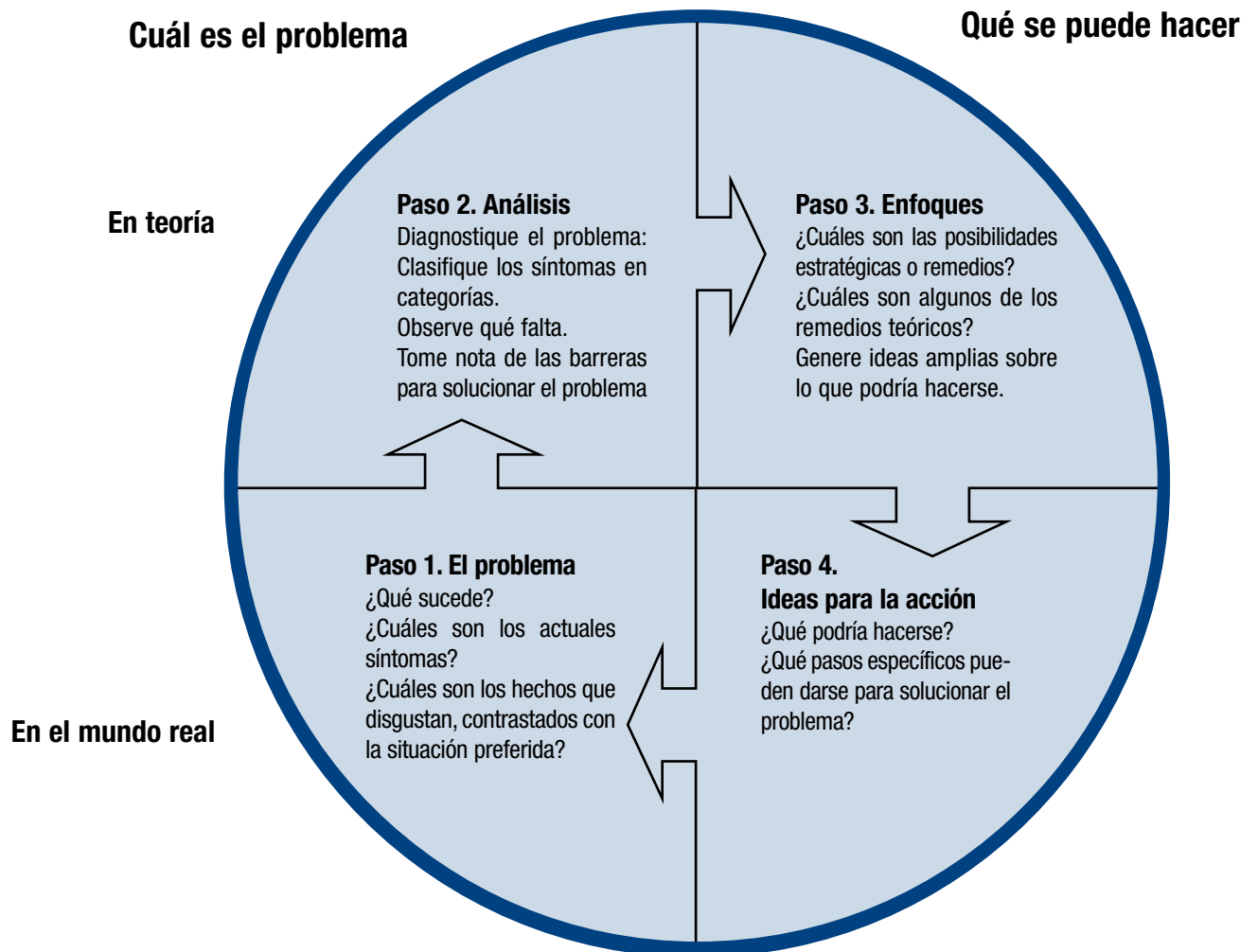
**Objetivo:** Proponer alternativas para la solución a las problemáticas analizadas

Organización	Recursos	Tiempo
<b>Fase 1:</b>		
Trabaje con situaciones problemáticas reales que se les hayan presentado a los/as integrantes del grupo en su contacto con el mercado de trabajo o en la ejecución de su plan de acción. Solicite que se expongan para analizarlas de a una por vez.		15'
<b>Fase 2:</b>		
Expuesta la situación, invite a analizarla utilizando como soporte los pasos detallados en el diagrama circular.	Diagrama Circular en Herramientas	25'
<b>Fase 3:</b>		
Proponga elaborar colectivamente alternativas de solución para los problemas analizados. Recuerde al grupo que al identificar las causas del problema, se deberán analizar los márgenes de gobernabilidad del mismo, para no poder trabajar sobre la solución del mismo.		15'

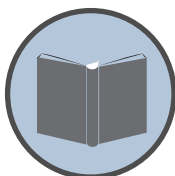


## Herramientas

### Diagrama circular: análisis de problemas



Una de las cuestiones que puede dificultar la puesta en marcha del proyecto es la organización de los tiempos. Compatibilizar los momentos destinados al desarrollo de responsabilidades familiares y comunitarias con los espacios para el desarrollo del Proyecto Ocupacional, en especial para las mujeres, en algunos casos, requiere la revisión de ciertos aspectos organizativos de su vida familiar.



## Actividad

**Actividad:** Vida familiar y roles de varones y mujeres en ese espacio

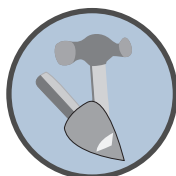
**Tiempo:** 40 minutos

**Objetivo:** Identificar marcas de género en la distribución de las tareas domésticas.

Organización	Recursos	Tiempo
<b>Fase 1:</b>		
Organice a los/as participantes en pequeños grupos. Entregue a cada pequeño grupo una copia de la historia de Quino.	Historieta de Quino Herramientas	10'
<b>Fase 2:</b>		
Solicite que elaboren un listado de las marcas de género que aparecen en la historieta.		15'
<b>Fase 3:</b>		
Establezcan relaciones entre las marcas identificadas en la historieta y las situaciones de cada participante en la vida familiar.	Tabla de sistematización en Herramientas	15'

### En la vida doméstica





## Herramientas

Cuadro para la puesta en común:

Marcas de género en la historieta	Marcas en la vida familiar	Comentarios

### Evaluación

Como decíamos antes respecto de la formación para la implementación de proyectos, es importante para usted como formador/a, distinguir entre la formación para el seguimiento y evaluación de Proyectos Ocupacionales, del seguimiento y evaluación de los proyectos concretos, ya en marcha.

Del mismo modo que en el caso anterior – la implementación-, en este momento, el objetivo de la formación será desarrollar competencias y herramientas para la evaluación del Proyecto Ocupacional una vez en marcha. El valor de la adquisición de estas competencias se verificará cuando las personas se vean en situación de evaluar sus Proyectos Ocupacionales cuando los hayan puesto a andar.

Para esto, en esta etapa será interesante desarrollar competencias evaluativas mediante la siguiente estrategia de formación: recuperar las actividades y producciones realizadas en el momento del autodiagnóstico o sea al inicio de la elaboración del Proyecto Ocupacional, para comparar la situación de inicio con el estado actual del Proyecto Ocupacional. Esto permitirá valorizar el recorrido realizado y adquirir herramientas y competencias para la evaluación del Proyecto Ocupacional funcionando.

Así como se trabajó para reconocer el perfil laboral de determinadas actividades productivas, esta etapa debe permitir trabajar sobre el perfil laboral propio o sea **la formación y la experiencia laboral adquiridas para el desempeño en un contexto productivo determinado.**

Las actividades a realizar en esta etapa deben permitir a los/las integrantes la siguiente competencia general:

---

**Apoderarse de herramientas para autoevaluar el desarrollo del Proyecto Ocupacional**

---

A continuación se presenta un listado de actividades cuyo objetivo es evaluar la apropiación de herramientas para construir un proyecto ocupacional. Elija las que más se ajusten a sus necesidades y las del grupo para trabajarlas.

### Listado de actividades

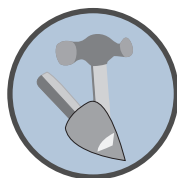
- Escribir una carta a otra/o participante del curso de esta o de otra institución en la que le cuente cómo era su situación inicial y cómo es la actual.
- Elaborar un aviso publicitario para difundir las “ventajas” del trabajo de orientación o formación para la construcción del Proyecto Ocupacional, para promover nuevas inscripciones
- Representar una situación en que una integrante le explica a una interesada en participar de los talleres/encuentros sobre Proyecto Ocupacional, los logros obtenidos y las dificultades que se le presentaron.
- Toda otra actividad (escrita, representada, a través de dibujos, armando una lámina con recortes, etc) que permita hacer una mirada retrospectiva y evaluar los logros de cada participante.
- Reelaborar y corregir el propio Curriculum Vitae o historia y perfil laboral y profesional

### Actividades de evaluación general e integración del proceso recorrido

A lo largo de este material se han ido trabajando en conjunto diferentes aspectos que nos hicieron reflexionar sobre capacidades, habilidades y destrezas que las personas tienen o aquellas que desean adquirir. También se pensaron y delinearon metas individuales y conjuntas.

Identificamos recursos humanos y materiales que pueden facilitar la construcción del Proyecto Ocupacional. Completado el trabajo, nos acercamos a los objetivos propuestos: ingresar en el campo laboral, mejorar nuestra permanencia o delinear un proyecto de inserción productiva en forma individual o colectiva.

Ahora le proponemos que junto al grupo transite un paso más en la reflexión, utilizando los siguientes cuadros para sistematizar e integrar la información.

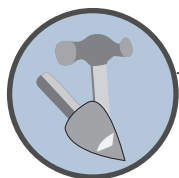


## Herramientas

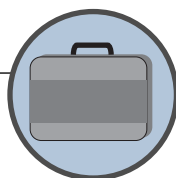
### Cuadro integrador

<b>Mis principales habilidades en el momento de buscar trabajo o generar una actividad por cuenta propia</b>	<b>Mis principales debilidades en el momento de buscar trabajo o de generar una actividad por cuenta propia</b>
<b>¿Por qué quiero trabajar?</b>	<b>De las ocupaciones trabajadas durante el taller ¿cuál me gusta más y por qué?</b>
<b>¿Qué capacitación debo realizar para elevar mi empleabilidad?</b>	<b>Reflexiono sobre principales aspectos discriminatorios que afectan a las personas en los contextos laborales</b>

Una vez completados los cuadros puede tener en cuenta la siguiente guía para la reflexión:



## Herramientas



### Guía para la reflexión

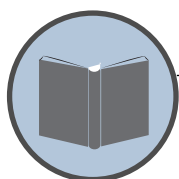
Ud. está buscando trabajo y para encontrarlo es importante que tenga en claro algunas cuestiones, entre ellas:

- ¿Qué espera de un trabajo?
- ¿En qué puede trabajar?
- ¿En qué quiere trabajar?

Estas preguntas lo invitan a hacer un balance de Ud. misma/o y así determinar qué ofrece y cómo.

Ud. se ha planteado junto con alguien del grupo una meta en común. Revisen

- ¿Qué esperan de esta propuesta?
- ¿Qué pueden ofrecer que sea demandado por el contexto?
- ¿Cuáles son los pasos a seguir?



## Actividad

### El tren

Solicite a los participantes del taller que en forma individual continúen trabajando con esta actividad, que tiene como **objetivo identificar individualmente su perfil laboral y definir una ruta posible de Proyecto Ocupacional**

#### Consigna:

Cada *tren* representa el perfil de los participantes, compuesto por tres vagones:

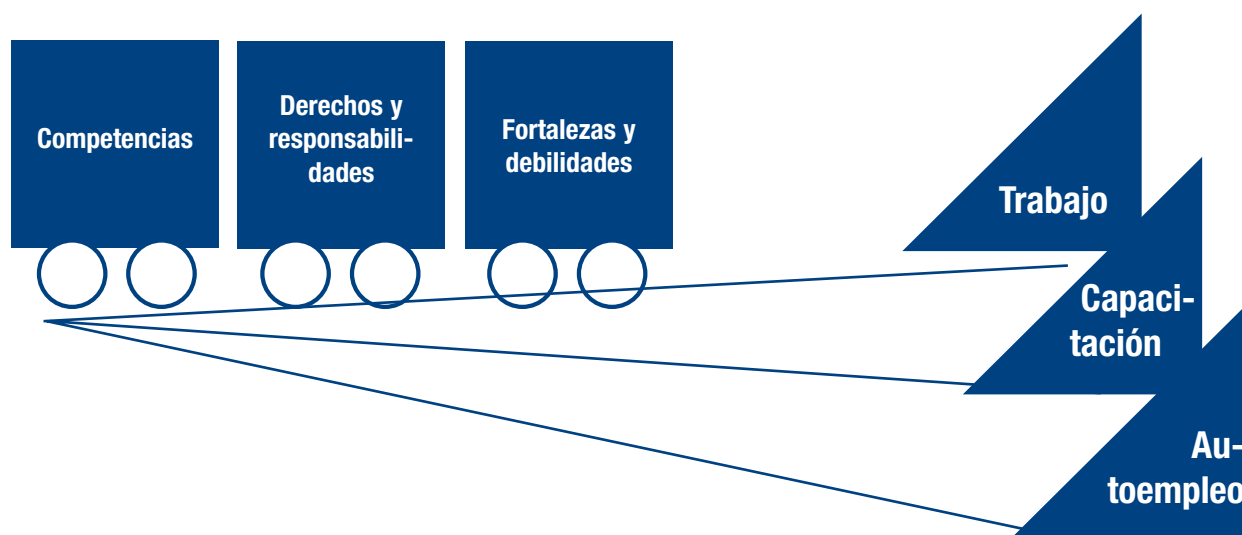
- competencias,
- derechos y responsabilidades en relación a lo que quieran emprender,
- fortalezas y debilidades referidas a su momento actual.

Cada **triángulo** representa una de las estaciones a donde llegar, el **objetivo**. Las **vías** representan **la planificación**. También queda



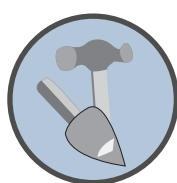
abierta la posibilidad de que las personas que participan piensen en una vía que pasa por diferentes **estaciones**; si es así, éstas representarán **las etapas**, los pasos a seguir.

Cada integrante recibe tres tarjetas cuadradas, que representan los vagones y otras tres triangulares, que representan las estaciones. En ellas se plasma individualmente el Proyecto Ocupacional.



Luego que cada participante construye su tren, se los/as invita a que lo compartan en grupo.

**Puede orientar la reflexión grupal planteando una serie de preguntas tales como:**



## Herramientas

- ¿Qué competencias seleccionaron los/as integrantes del taller?
- ¿Qué estaciones identificaron?
- ¿A qué sector vinculan las estaciones (familiar, de formación, laboral)?
- Identifique las dificultades que tuvieron para completar los ítems del tren y cuáles son los miedos o dudas que tienen con respecto a la elaboración del Proyecto Ocupacional
- Tenga en cuenta los ejemplos mencionados para poder realizar una síntesis con el grupo

Los vagones pueden contener una diversidad de aspectos:

Distintos niveles de competencias a adquirir.

- *Las competencias: saber leer y escribir, hacer artesanías, capacitar a otros, administrar, trabajar en grupo.*
- *Diversos grados de ejercicio de los derechos que posibiliten o dificulten el desarrollo del Proyecto Ocupacional.*
- Los derechos: trabajo, vivienda, educación, respeto, tomar decisiones, dignidad

Puntos débiles o fuertes para la concreción del proyecto.

- Fortalezas: seguridad, saber escuchar, respetar.
- Debilidades: dificultades para comunicarse, falta de tiempo, falta de información, falta de recursos económicos, falta de conocimientos de computación.

Es importante que como facilitador/a acompañe a las personas a identificar estos aspectos y a establecer prioridades, de ese modo irán dando forma a su Proyecto Ocupacional.

#### Recuerde

- En la etapa de evaluación y seguimiento es importante entender que las situaciones problemáticas son situaciones complejas y responden a múltiples causas.
- Mantener la objetividad en el análisis ayuda a la definición de estrategias para su solución.
- En algunos casos, contrastar las modificaciones con otros suele ser útil para la toma de decisiones.
- Si se genera un proyecto en conjunto es importante no perder de vista el respeto a la diferencia de opiniones y la posibilidad de complementariedad de sus integrantes.

## Anexo

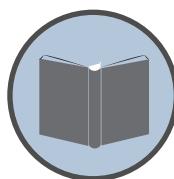
### Cuando el proyecto personal se integra en un proyecto colectivo

#### Proyecto individual - Proyecto colectivo<sup>1</sup>

Los itinerarios y metas definidos por las personas pueden – en ocasiones – ser compartidos con otros/as integrantes del grupo. En el marco del proceso de orientación y formación es conveniente reservar un espacio para identificar aquellos “proyectos colectivos” que se hayan delineado durante el trabajo y acompañar una primera etapa de definición de la idea y de las actividades iniciales que contribuyan a su puesta en marcha.

Cuando se forma un grupo es conveniente tomarse un espacio para analizar los factores que sus integrantes valoran y pueden apoyar. También es importante dedicar un tiempo a tratar las diferencias de opinión. El respeto por las diferencias individuales y la necesidad de que todos/as se sientan actores y parte del grupo contribuye a crear situaciones fructíferas en las que todos dan y reciben.

A continuación proponemos actividades con este objetivo.



#### Actividad

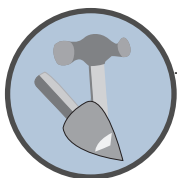
**Actividad:** Hacia un proyecto compartido.

**Tiempo:** 30 minutos

**Objetivo:** Identificar metas comunes al grupo para reflexionar sobre ellas.

<sup>1</sup> Modulo Proyecto Ocupacional – Programa de Formación para la Empleabilidad- Programa “Entre Nosotros” – Ministerio de Gobierno y Justicia- Provincia de La Pampa – Argentina – Agosto 2003-

Organización	Recursos	Tiempo
<b>Fase 1:</b>		
Proponga al grupo recuperar la información volcada en el cuadro de la actividad “Definiendo metas”. Luego sugiera la búsqueda de coincidencias o semejanzas entre las metas definidas por cada uno de ellas/os.	Cuadro	15’
<b>Fase 2:</b>		
Ahora conforme grupos integrando a las personas por número de coincidencias. En herramientas encontrará un cuadro para volcar esta información y facilitar la disposición de los grupos.	Cuadro	10’
<b>Fase 3:</b>		
Ahora que las personas están reunidas de acuerdo a sus intereses comunes, invítelas a que expresen en forma individual lo que esperan de este trabajo conjunto completando las siguientes frases: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Me sentiré bien si al concluir el trabajo, el grupo....</li> <li>• Me sentiré mal si al concluir el trabajo, el grupo....</li> </ul> Luego solicite que compartan la producción de cada una de ellas y reflexionen sobre las mismas. Es importante reflexionar acerca de puntos de encuentro y desencuentro en el planteamiento de metas conjuntas.		20’



## Herramientas

### Cuadro de coincidencias

	META 1	META 2	META 3	META 4	META 5
Yo					
	<b>Coincido con:</b>	<b>Coincido con:</b>	<b>Coincido con:</b>	<b>Coincido con:</b>	<b>Coincido con:</b>
Compañeros/as					

### Las necesidades de capacitación

Es útil poder poner en claro al interior del grupo, cuáles son los puntos más débiles que tienen respecto a la formación necesaria para alcanzar las metas propuestas.





**Bibliografía**

- Programa Formujer. “Género y Formación por Competencias”. Aportes conceptuales, Herramientas y Aplicaciones. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2003.
- Programa Formujer. “Formación por Competencias y Género”. Aportes conceptuales y metodológicos para la incorporación de estos enfoques en las prácticas de las instituciones de formación profesional. Argentina, 2001
- Pichardo Muñiz, Arlette. Planificación y Programación Social. Humanitas, 1993.
- Instituto Tecnológico Universitario (ITU). Taller de Orientación – Proyecto Ocupacional. 2002
- Cooperativa Punha. Cartilla sobre Proyecto Ocupacional. 2003
- Silveira, Sara. “La política formativa con dimensión de género: avances y desafíos para el nuevo siglo”. Primer Seminario Latinoamericano sobre Género y Formación Profesional. Instituto Nacional de Formación Profesional (INAFOP/ INTERFOR /OIT). Panamá, 2000. Pp. 6.
- Programa Formujer. “El Proyecto Ocupacional”. Aportes Conceptuales y Metodológicos para el Desarrollo del Proyecto Ocupacional como Estrategia de Articulación de la orientación Laboral y la Formación profesional. Argentina, 2001.

# Proyecto Ocupacional

Una metodología de formación para mejorar la empleabilidad

El presente material se ha planteado como un aporte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, al trabajo de formadores y orientadores comprometidos con el fortalecimiento de la empleabilidad en las personas.

Desarrollada en el marco del *Programa de Fortalecimiento Institucional para la Formación Técnica de Mujeres de Bajos Ingresos*, esta estrategia se ofrece hoy para su aplicación al conjunto de las políticas de formación y orientación alentadas desde la cartera de Trabajo.

El proyecto ocupacional de las personas es el resultado de un proceso de negociación entre las condiciones del entorno y su propio potencial en términos de la diversidad de atributos e intereses que éstas poseen. Desde la perspectiva de los destinatarios consiste en definir un plan de acción para mejorar su situación en relación al empleo y desarrollar las competencias necesarias para llevarlo a cabo. Desde la perspectiva de los formadores y orientadores supone el compromiso para acompañar el armado de estos proyectos, surgidos en su contexto inmediato de intervención, y el seguimiento posterior de los mismos.

La estrategia se basa, entonces, en la capacidad humana de formular proyectos. Busca, por una parte, potenciar en las personas destinatarias competencias que mejoren su posición respecto del mundo del trabajo y, por otra, acercar a formadores, orientadores laborales e instituciones herramientas que faciliten el reconocimiento del entorno y permitan intervenir para mejorar las condiciones de empleabilidad, especialmente en contextos de crisis, cambio e incertidumbre, que requieren de un mayor protagonismo, autonomía y flexibilidad de parte de todos los actores.