1. ***Materiales de DINAE/MTSS proporcionados por la institución para incorporar en el relevamiento***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Documento** | **Resumen** | **Insumos para la orientación** |
| Convenio DINAE/MTSS – INEFOP (Montevideo, 16 de febrero de 2016) | El 8 de diciembre de 2011 se celebró un Acuerdo Marco entre las partes para trabajar en forma complementaria y coordinada mediante el diseño y ejecución de proyectos comunes.  El objeto del Convenio es mejorar la atención a la población usuaria de INEFOP-DINAE, mediante la complementariedad de las herramientas gestionadas por cada parte, propendiendo a la conformación de una ventanilla única de atención en los territorios. Se plantea una experiencia piloto a ejecutarse en una primera etapa en los departamentos de Salto, Durazno y Maldonado. | Para el desarrollo curricular de la presente consultoría, hay aspectos que han sido tenidos en cuenta desde la planificación, y que responden a los aspectos incluidos en este Convenio, a modo de ejemplo:   * Ventanilla única en los territorios. * Plataforma Vía Trabajo como herramienta informática de gestión única para la atención a los usuarios.   En cuanto a los artículos relacionados directamente al Servicio de Información y Orientación Laboral, se incluyen actividades y temáticas que están incorporadas también en la planificación de esta consultoría para el desarrollo curricular:   * Realización de talleres en los que se tratan distintas temáticas relacionadas al trabajo * Herramientas para la búsqueda de empleo * Herramientas para el autoempleo * Utilizar guías de recursos de empleo. |
| Relatoría del Seminario-Taller: Orientación, una política activa de empleo | El Seminario tuvo como objetivos:   * conocer, difundir e instalar en la agenda temática a la orientación laboral en las políticas activas de empleo, contribuyendo a la Cultura del Trabajo para el Desarrollo * conocer los dispositivos e intervenciones de orientación en diversas instituciones.   El desarrollo de los contenidos político institucionales, así como los conceptuales y metodológicos, estuvo a cargo de DINAE/MTSS y de INEFOP.  La experiencia internacional estuvo a cargo del Director del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo de Chile (SENCE), presentando la experiencia de dicha institución.  Se realizaron tres talleres, con distintos ejes temáticos: los desafíos de la orientación laboral en tiempos de TIC; la información del mercado de trabajo como insumo para la orientación laboral; las estrategias de abordaje desde la orientación laboral para diversos colectivos.  En la relatoría entregada para la presente Consultoría se presentan los objetivos, se relata la agenda del taller, y se describe un resumen de estos tres talleres. | ***Taller: Los desafíos de la orientación laboral en tiempos de TIC***  Como insumo del primer taller, es importante considerar la misma línea de trabajo con las Entidades de Capacitación que presentaron el tema, a partir de la importancia de incorporar las TIC en la orientación, incorporar en la curricula alternativas de desarrollar procesos de orientación online, utilizar App como parte del proceso. Estas líneas metodológicas están en sintonía con una de las alternativas planteadas dentro de la curricula a desarrollar en la presente Consultoría. Será importante considerar las lecciones extraídas de las diferentes Entidades de Capacitación para lograr una efectiva incorporación de las TIC.  ***Taller: La información del mercado de trabajo como insumo para la orientación laboral***  Desde la Consultora a cargo del taller se plantean tres tipos de orientación: en procesos de outplacement, en asesoría a empresas en la selección de cargos, orientación a personas, en general profesionales, para facilitar su inserción laboral. Desde ANONG se plantea la vinculación con el mundo del trabajo con personas en situación de vulnerabilidad.  A partir de las lecciones extraídas en estos dos ámbitos, será importante incluir en la curricula los aspectos referidos a la información sobre el mercado laboral definidos en la relatoría: modelo colaborativo para las diferentes fuentes de información, datos clave sobre el mercado de trabajo, rol de la orientación en la información sobre el mercado de trabajo y sobre el mundo del trabajo.  ***Taller: Las estrategias de abordaje desde la orientación laboral para diversos colectivos***.  En referencia a la presentación de INAU y del MIDES, surgen lecciones extraídas para incorporar en distintos colectivos, como por ejemplo adolescentes, jóvenes, personas con discapacidad. Se refuerza la premisa de esta consultoría, de la necesidad de abordar las discriminaciones entrecruzadas.  Se plantea la importancia de trabajar con el enfoque de derechos, aspecto contemplado también en la planificación de esta consultoría. |
| Entrevista de pre-selección por competencias | Se describe la metodología y las preguntas a incorporar en esta modalidad de entrevista, para indagar las competencias transversales. | La metodología planteada coincide con la preparación para las entrevistas de trabajo desarrolladas en talleres de orientación laboral, que serán incorporados en la consultoría. |
| Criterios conceptuales y metodológicos.  Doble Pertinencia: con el entorno socioproductivo, con las personas | Para que la política de empleo pueda ser efectivamente el espacio de encuentro entre los requerimientos y las potencialidades del sistema productivo y de quienes producen, es decir entre la demanda y la oferta, se requiere de la atención articulada e integrada entre los dos "pilares" del puente: *el entorno y las personas*.  A ello refiere, específicamente, el concepto de *doble pertinencia*: *con el entorno*, por un lado y *con las personas*, por otro. | Los criterios conceptuales metodológicos, en este caso la doble pertinencia, son extraídos del Mapa Conceptual elaborado por el Programa FORMUJER y retomado en el Proyecto Gestión del Conocimiento, en ambos casos desde OIT/Cinterfor.  Estos criterios están previstos para su incorporación en el marco conceptual y metodológico del diseño curricular de la orientación, para ser consensuado en las reuniones previstas para la consultoría. |
| Criterios conceptuales y metodológicos.  Enfoque sistémico | Con base en la teoría general de sistemas, el *enfoque sistémico* procura encontrar, desde una mirada interdisciplinar, propiedades comunes entre entidades llamadas *sistemas,* presentes en toda realidad.  Abordar la realidad desde esta perspectiva conceptual y metodológica, implica desarrollar una mirada intencional, atenta a las interrelaciones y articulaciones que son las que hacen del sistema un todo diferente a la sumatoria de sus partes o componentes.  En lo que al mundo del trabajo se refiere, en tanto sistemas interconectados, ello implica un trabajar las diferentes dimensiones o componentes e interactuar con los diversos actores que confluyen en su funcionamiento tomados conjunta y globalmente.  Adoptar una actitud y un pensamiento sistémico, tanto en el diseño como en la gestión requiere de la confluencia y simultaneidad de una *metodología, una estrategia y una ética del compartir.* | Los criterios conceptuales metodológicos, en este caso el enfoque sistémico, son extraídos del Mapa Conceptual elaborado por el Programa FORMUJER y retomado en el Proyecto Gestión del Conocimiento, en ambos casos desde OIT/Cinterfor.  Estos criterios están previstos para su incorporación en el marco conceptual y metodológico del diseño curricular de la orientación, para ser consensuado en las reuniones previstas para la consultoría. |
| Criterios conceptuales y metodológicos.  Gestión del Conocimiento | "L*a gestión del conocimiento tiene como objetivo generar, compartir y utilizar el conocimiento explícito (codificado) y el tácito (know-how) existente en un determinado espacio, para dar respuestas a las necesidades de los individuos y de las comunidades en su desarrollo*"[[1]](#footnote-1).  El *conocimiento explícito es* objetivo y racional. Puede ser expresado con palabras, números, fórmulas, etc. y, por ende, es fácil de transmitir.  Por su parte, el *conocimiento tácito*, es aquel que encontramos almacenado en la cultura de una organización, comunidad, país, que resulta difícil de explicar y transferir a otros. Por ello es necesario gestionarlo creando códigos que faciliten su transmisión. Puede estar compuesto por ideas, experiencias, destrezas, habilidades, costumbres, valores, creencias, etc.. | Los criterios conceptuales metodológicos, en este caso la gestión del conocimiento, son extraídos del Mapa Conceptual elaborado por el Programa FORMUJER y retomado en el Proyecto Gestión del Conocimiento, en ambos casos desde OIT/Cinterfor.  Estos criterios están previstos para su incorporación en el marco conceptual y metodológico del diseño curricular de la orientación, para ser consensuado en las reuniones previstas para la consultoría. |
| Criterios conceptuales y metodológicos.  Perspectiva de género | La perspectiva de género es un marco conceptual, una metodología de interpretación y un instrumento crítico de análisis que orienta las decisiones, amplía y cambia la mirada. Permite reconstruir conceptos, analizar actitudes para identificar los sesgos y los condicionamientos de género y abordar luego, mediante el diálogo, su revisión y modificación.  Fundamenta la consideración de las personas como sujetos situados en una realidad que los condiciona, pero que pueden transformar a partir de aprendizajes y estrategias, tanto colectivas como individuales. | Los criterios conceptuales metodológicos, en este caso la perspectiva de género, son extraídos del Mapa Conceptual elaborado por el Programa FORMUJER y retomado en el Proyecto Gestión del Conocimiento, en ambos casos desde OIT/Cinterfor.  Estos criterios están previstos para su incorporación en el marco conceptual y metodológico del diseño curricular de la orientación, para ser consensuado en las reuniones previstas para la consultoría.  En este caso, DINAE envía este documento en forma provisoria, ya que desde la DINAE se plantea que desde su punto de vista hay errores conceptuales y no se incorporan aspectos de marco institucional. Por lo tanto, al momento de elaborar el marco de referencia del diseño curricular será necesario revisar cuáles son los conceptos en los cuales no coincide DINAE/MTSS con OIT, para llegar a acuerdos. |
| Criterios conceptuales y metodológicos.  Trabajo por proyecto | Un proyecto responde a una voluntad de actuar sobre la realidad para modificarla o para resolver los problemas que la situación actual plantea. Es una herramienta de gestión de actividades y procesos dirigidos a generar cambios y, por ende, al logro de objetivos concretos. | Los criterios conceptuales metodológicos, en este caso el trabajo por proyecto, son extraídos del Mapa Conceptual elaborado por el Programa FORMUJER y retomado en el Proyecto Gestión del Conocimiento, en ambos casos desde OIT/Cinterfor.  Estos criterios están previstos para su incorporación en el marco conceptual y metodológico del diseño curricular de la orientación, para ser consensuado en las reuniones previstas para la consultoría. |
| La orientación como política pública de empleo (2013) | Documento que presenta conceptos clave de la política de empleo y la orientación como política activa de empleo. | Los conceptos y lineamientos que se plantean en este documento son consistentes con la relatoría del seminario realizado en 2016 sobre la orientación como política. Ambos documentos se complementan, ya que la relatoría del seminario presenta los principales puntos tratados en los talleres, y este documento presenta los aspectos conceptuales.  Tal como se planificó desde el inicio de esta consultoría, se considerará la orientación como política activa de empleo. |
| Orientación laboral: concepto | El documento define la orientación laboral como un proceso que tiene como objetivo acompañar a las personas para que puedan elaborar y gestionar sus proyectos ocupacionales. Plantea los objetivos de la orientación, las dimensiones, la descripción del proceso. Presenta la metodología de Proyecto Ocupacional. | En el marco conceptual del diseño curricular será importante incluir este concepto. En el marco metodoloógico será importante también incluir los objetivos, dimensiones y el proceso de la orientación.  En el documento enviado, se trata de un consenso realizado al interior de la DINAE. Para esta consultoría, será necesario hacer una revisión que pemita un acuerdo DINAE/INEFOP en cada uno de estos ítems.  Con respecto a la metodología de Proyecto Ocupacional, al inicio de esta consultoría se planteó que la curricula estaría estructurada en módulos, que permitieran adaptarse a diferentes metodologías. Será necesario realizar una reunión para llegar a acuerdos entre DINAE/INEFOP cuando esté avanzado el Producto 4 de esta Consultoría. |
| Entrevista inicial | Se plantea la entrevista inicial como punto de partida del proceso de orientación, explicando sus fases y describiendo su desarrollo. | En la presente consultoría se ha planteado como alcance el desarrollo curricular de talleres de orientación. Será necesario, durante el desarrollo del Producto 4, re-definir si se incorpora esta entrevista como parte de la metodología. |
| Guía de procedimiento para la Orientación Laboral en los Centros Públicos de Empleo a través de Vía Trabajo. Documento preliminar 2013 | * Introducción * Primer contacto del usuario con el CePE. * ¿Cuándo se inicia la Entrevista de Recepción? * ¿Cómo se realiza la entrevista de Recepción? * ¿Cuándo se inicia la Entrevista de Orientación Laboral? * ¿Cómo se realiza la entrevista de Orientación Laboral? * Orientación Laboral individual. * Orientación Laboral colectiva. * Web autónoma. * Motivos de ingreso a la plataforma informática. | En el desarrollo de la curricula será necesario contrastar el avance en Vía Trabajo como herramienta informática y el avance en conceptos, metodología y actividades planteadas para la orientación.  Si bien excede el alcance de esta consultoría, sería recomendable que a partir de los consensos logrados en este desarrollo curricular, se realizaran cambios en la plataforma informática, entendida como herramienta al servicio de proceso de orientación en este caso.  Al mismo tiempo, obviamente será importante tomar como insumo los avances realizados en la herramienta, que muestran el avance en objetivos, metodología y contenidos de la orientación realizados desde la DINAE.  En este caso, el alcance de la consultoría es para la orientación colectiva, según lo acordado inicialmente. |
| Plan de orientación | Plantea los módulos de un plan de orientación y el correspondiente desarrollo curricular. | El documento está elaborado en base a la metodología Proyecto Ocupacional del Proyecto FORMUJER (OIT/Cinterfor), utilizado como insumo también en este consultoría, en el relevamiento de organismos internacionales.  Si bien no está definido que se utilice una metodología en particular, como puede ser la de Proyecto Ocupacional, sí coinciden los módulos, la metodología de diseño curricular por competencias, y la estructura organizada por módulos. La diferencia estará en la mayor flexibilidad que se conferirá en este desarrollo curricular a la secuencia de los módulos y a la aplicación completa o parcial (en la metodología de Proyecto Ocupacional se deben aplicar todos los módulos, con una secuencia predefinida). |
| Flujograma Centros Públicos de Empleo | Plantea el flujograma de procesos realizados en los Centros Públicos de Empleo, incluyendo la orientación. | Será importante considerar este flujograma, teniendo en cuenta cómo se inserta el desarrollo curricular de la orientación en ese proceso. Esta decisión excede esta consultoría, ya que será una decisión a tomar por parte de los Centros Públicos de Empleo de cómo aplicar o no la curricula presentada. |
| Perfil de la recepción y del orientador en los Centros Públicos de Empleo | Indica ambos perfiles, marcando la diferencia entre ambos | Al igual que en el perfil del intermediador, será importante considerar este insumo para definir las competencias de los técnicos orientadores en un Producto posterior de esta consultoría, realizando acuerdos fundamentalmente en la metodología a utilizar para definir los cargos. |
| Perfil del intermediador laboral | El propósito del cargo es propiciar y fortalecer el encuentro entre la oferta y la demanda laboral desde el Centro Público de Empleo para la mejora de la situación de empleo. | En la presente consultoría, si bien no está previsto incorporar el proceso de intermediación laboral, será necesario contrastar este perfil con el de técnico en orientación, ya que sería importante buscar coherencia entre las competencias transversales especialmente, que reflejen una mirada estratégica a nivel de las dos instituciones (DINAE-INEFOP).  Es importante también definir una metodología común para realizar la descripción de cargo, aspecto a considerar en el Producto 6 de esta consultoría. |
| Proceso de Gestión de la  Demanda de Intermediación Laboral | Esta guía describe el proceso de intermediación laboral, incluyendo los pasos que debe cumplir la empresa para registrarse y para solicitar personal, así como el uso de la herramienta informática Vía Trabajo. | A los efectos de esta consultoría, este proceso en sí no se incorpora como tal en la curricula para técnicos orientadores.  Un aspecto importante a considerar de este documento es el concepto de t*rabajo de calidad* que se propone en el documento, aspecto clave para promover este tipo de trabajo con las propias personas y desde los técnicos orientadores.  “Por trabajo de calidad entendemos aquella oportunidad de trabajo que:   * cumpla con los laudos establecidos en Consejos de Salarios para la categoría. * respete los derechos de seguridad social que tiene todo/a trabajador/a (atención de salud, protección social, etc.). Es decir: que esté integrado al sistema formal de trabajo a través de la declaración en el BPS y la Planilla de Trabajo del MTSS. * respete los derechos laborales individuales (duración de la jornada laboral, descansos, etc.) * ofrezca condiciones físicas de trabajo adecuadas (comodidad para realizar la tarea, disponibilidad de ropa de trabajo acorde a las tareas a realizar, equipos, maquinarias, etc.). * asegure un ambiente de trabajo sano (calidad del aire, iluminación, ventilación, protección contra agentes contaminantes, etc.)“ |
| Trabajo Doméstico:  especificidades para la intermediación laboral  en este sector de actividad | Describe el proceso de intermediación en el caso del trabajo doméstico, con las particularidades que se confieren legalmente a esta actividad.” | Este documento trata sobre el proceso de intermediación, y por tanto el contenido específico de este proceso no se incluye dentro de las curriculas de orientación, según lo acordado.  Los aspectos que pueden extraerse son los relativos a la legislación y a las especificidades del trabajo doméstico en nuestro país, a efectos de brindar la información de las personas que realizan esta actividad y pasan por procesos de orientación, así como de los técnicos orientadores que necesitan contar con estos datos. |
| Guía para la atención de adolescentes  en el marco del Centro Público de Empleo | El documento plantea la delimitación de la adolescencia: “La población adolescente comprende a todas las personas con edades de entre los 15 y los 17 años.” Se realiza una caracterización de la población objetivo, el marco normativo para la inserción en el mercado de trabajo, aspectos a tener en cuenta en la participación de adolescentes en la intermediación laboral | El documento se centra en el proceso de intermediación laboral, y por tanto los aspectos específicos no se incluyen en la curricula, a partir de lo acordado para esta consultoría.  A los efectos de la orientación, es de gran utilidad la delimitación, la caracterización, el marco normativo de la inserción laboral de las personas adolescentes, a efectos de brindar información a los técnicos orientadores y a las personas usuarias.  Por otra parte, es importante considerar uno de los aspectos que plantea el documento, especialmente en la información que se brinda en el proceso de orientación sobre la inserción laboral de personas adolescentes: “es de suma importancia prestar especial atención y respetar las disposiciones y recomendaciones de INAU a la hora de brindar información, realizar la orientación y facilitar la intermediación laboral con adolescentes.” |
| Guía para el abordaje de  Agencias de Empleo en el marco del Centro Público de Empleo | Marco normativo para las agencias privadas, alcance y descripción del proceso de intermediación de los Centros Públicos de Empleo  Informa sobre la existencia del *Registro Nacional en el que tienen la obligación de inscribirse todas las AEP*, a fin de obtener la Licencia Habilitante para intermediar en el mercado de trabajo, la que tiene una vigencia de un año, a partir de la fecha en la cual se inicia el trámite. La DINAE las potestades de *“registrar, autorizar, relevar la información y controlar las Agencias de Empleo Privadas* | El documento se centra en el proceso de intermediación laboral, y por tanto los aspectos específicos no es incluyen en la curricula, a partir de lo acordado para esta consultoría.  La información pertinente para esta consultoría es acerca de la descripción de las agencias privadas de empleo, como información para otorgar a los técnicos orientadores y a las personas que realizan procesos de orientación.  Las agencias de empleo constituyen una modalidad de fuente de búsqueda de empleo, y por tanto es importante conocer cuáles están habilitadas en el Registro Nacional, cuáles son los requisitos y cuáles son las características del proceso de búsqueda.  Si bien no figura en este documento, un aspecto fundamental a informar a los técnicos orientadores y a las personas que transitan la orientación, es que las agencias privadas de empleo sólo pueden cobrar honorarios a las empresas, nunca a las personas que postulan a un trabajo. Este dato es imprescindible para que las personas que buscan empleo puedan hacer uso de sus derechos. |
| Formulario de Devolución Proceso de Selección para Agencias de Empleo Privadas | Este formulario presenta opciones para registrar los resultados del proceso de selección a través de Agencias de Empleo Privadas. | El documento se centra en el proceso de intermediación laboral, y por tanto los aspectos específicos no se incluyen en la curricula, a partir de lo acordado para esta consultoría.  En caso de hacerse efectiva la aplicación de la ventanilla única, si se obtiene información centralizada sobre cada persona, esta información es muy pertinente para apoyar a la autocrítica de la persona que transita un proceso de orientación. Analizando los motivos por los que quedó o no quedó en un proceso de selección, los motivos por los que se mantuvo o no en un cargo, es posible apoyar a la persona para mejorar en futuros proceso de intermediación, elaborando planes de acción pertinentes. |
| Compromisos a asumir entre el Centro Público de Empleo y la Empresa | Describe los compromisos a asumir por ambas partes: la empresa y el Centro Público de Empleo, en los procesos de intermediación. | El documento se centra en el proceso de intermediación laboral, y por tanto los aspectos específicos no es incluyen en la curricula, a partir de lo acordado para esta consultoría.  La información es útil para los técnicos orientadores, para que puedan conocer cuáles son los requisitos que deberán cumplir tanto las empresas como los Centros Públicos de Empleo en los procesos de intermediación a los que se deriva a las personas usuarias. |
| Perfil de cargo | Formulario para completar por parte de la empresa sobre el perfil de cargo para procesos de intermediación. | El documento se centra en el proceso de intermediación laboral, y por tanto los aspectos específicos no es incluyen en la curricula, a partir de lo acordado para esta consultoría.  A efectos de la orientación, este formulario es útil para:   * Que las personas conozcan cuál es la información que maneja la empresa para realizar una contratación, preparándose mejor para la búsqueda de empleo: cuáles son sus fortalezas y debilidades, qué conocimientos y experiencias tiene para cubrir ese cargo, cuáles son los requisitos que cumple y cuáles no, etc. * Que las personas puedan utilizar modalidades similares para sistematizar la información sobre su propia experiencia laboral, sea en el CV o en la preparación para la entrevista, haciendo un recorrido por sus experiencias de trabajo en base a estos ítems. Esto permitirá una búsqueda de empleo más ajustada, más precisa. |
| Perfil de cargo para trabajo doméstico | Formulario para completar por parte de la empresa sobre el perfil de cargo para procesos de intermediación | Al ítem anterior se agregan las especificidades del trabajo doméstico, tal como se explicó en el ítem relativo a esta actividad.  A efectos de la orientación, es fundamental que las personas puedan tener esta información a efectos de saber qué tipo de tareas va a cumplir como parte del servicio doméstico, cuáles son las condiciones de trabajo específicas. En sintonía con el avance legal, brindar esta información a los técnicos orientadores y a las personas que transitan por la orientación es clave para apoyar el conocimiento y el ejercicio de sus derechos. |
| Datos del candidato preseleccionado | Formulario que explicita cuáles son los datos presentados a la empresa en el proceso de intermediación (datos sobre cada persona en un trabajo efectivo). | El documento se centra en el proceso de intermediación laboral, y por tanto los aspectos específicos no se incluyen en la curricula, a partir de lo acordado para esta consultoría.  A efectos de la orientación, es importante que los técnicos orientadores cuenten con esta información, para dar tranquilidad a las personas usuarias del tipo de información que se revela a las empresas en estos casos. También es importante informar si hay un número específico de personas que se derivan para la intermediación, o si es la totalidad de los postulantes. |
| Trabajo Efectivo - Datos de Candidatos/as Preseleccionados/as para enviar a la empresa | Formulario que explicita cuáles son los datos presentados a la empresa en el proceso de intermediación (datos sobre el conjunto de personas derivadas para un trabajo efectivo). |
| Trabajo Temporario - Datos de Candidatos/as Preseleccionados/as para enviar a empresa | Formulario que explicita cuáles son los datos presentados a la empresa en el proceso de intermediación (datos sobre el conjunto de personas derivadas para un trabajo temporario). |
| Seguimiento con Trabajadores/as - Efectivos/as  Primera Entrevista | Formulario para la primera entrevista de seguimiento para trabajadores efectivos | El documento se centra en el proceso de intermediación laboral, y por tanto los aspectos específicos no se incluyen en la curricula, a partir de lo acordado para esta consultoría.  En los casos en los que se realice un proceso de orientación que acompañe la inserción laboral, estos formularios y sus respectivas preguntas de seguimiento, según el cronograma estipulado, son muy efectivas para apoyar a las personas en su autoconocimiento y en su reflexión en torno al mantenimiento del empleo.  La incorporación de consultas sobre sugerencias para los Centros Públicos de Empleo al finalizar la entrevista son sumamente útiles para incorporar también en la orientación, promoviendo una mejora continua de los servicios, que respondan a las necesidades de los usuarios. |
| Seguimiento con Trabajadores/as - Efectivos/as  Segunda Entrevista | Formulario para la segunda entrevista de seguimiento para trabajadores efectivos |
| Seguimiento con Trabajadores/as - Efectivos/as  Tercera Entrevista | Formulario para la segunda entrevista de seguimiento para trabajadores efectivos |
| Seguimiento con Empresa- Primera Entrevista | Formulario para la primera entrevista de seguimiento con la empresa, una vez que se ha incorporado un trabajador efectivo | El documento se centra en el proceso de intermediación laboral, y por tanto los aspectos específicos no se incluyen en la curricula, a partir de lo acordado para esta consultoría.  En los casos en los que se realice un proceso de orientación que acompañe la inserción laboral, estos formularios y sus respectivas preguntas de seguimiento, según el cronograma estipulado, son muy efectivas para apoyar a las personas en su autoconocimiento y en su reflexión en torno al mantenimiento del empleo.  En estos casos, la retroalimentación proporcionada por la empresa es vital para apoyar a la persona en su mejora para el mantenimiento y el desarrollo en el trabajo. |
| Seguimiento con Empresa- Segunda Entrevista | Formulario para la primera entrevista de seguimiento con la empresa, una vez que se ha incorporado un trabajador efectivo |
| Seguimiento con Empresa- Tercera Entrevista | Formulario para la primera entrevista de seguimiento con la empresa, una vez que se ha incorporado un trabajador efectivo |

1. Gestión del Conocimiento, Plataforma de gestión del conocimiento, Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional, OIT/CINTERFOR. [↑](#footnote-ref-1)