2006

Dimensión de Calidad para la Formación Profesional: Orientación Profesional

Manual de Actividades

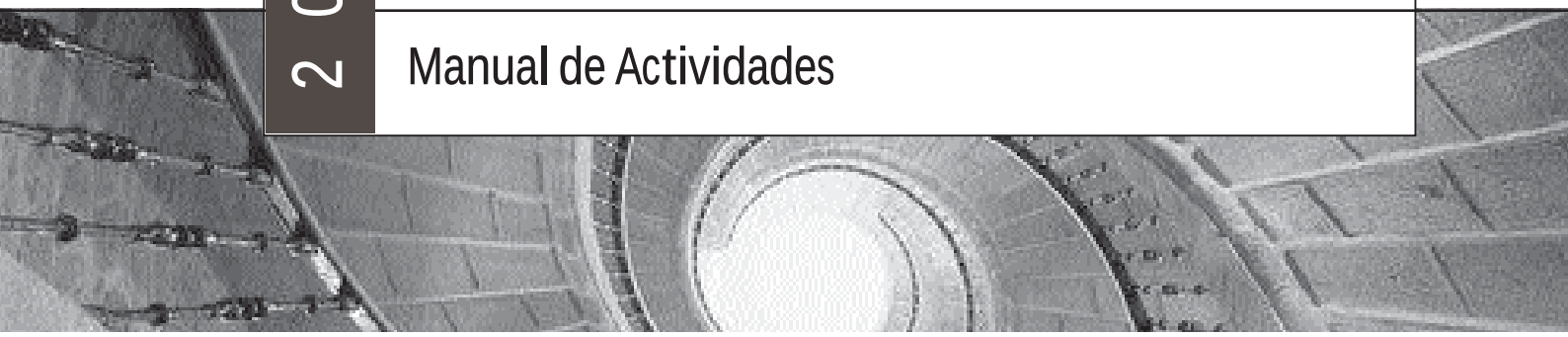
MINISTERIO de TRABAJO
EMPLEO y SEGURIDAD SOCIAL
Programa de Calidad del Empleo y la Formación Profesional

Universidad Nacional de Córdoba
Secretaría de Relaciones Institucionales

2006

Dimensión de Calidad para la Formación Profesional: Orientación Profesional

Manual de Actividades



MINISTERIO de TRABAJO
EMPLEO y SEGURIDAD SOCIAL
Programa de Calidad del Empleo
y la Formación Profesional

Universidad
Nacional
de Córdoba
Secretaría de Relaciones
Institucionales

Autoridades

MINISTERIO DE TRABAJO,
EMPLEO Y SEGRUIDAD SOCIAL

Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
Dr. Carlos A. Tomada

Secretario de Empleo
Lic. Enrique Deibe

Subsecretario de Orientación y Formación Profesional
Lic. Daniel Hernández

Directora Nacional de Orientación y Formación Profesional
Susana Barasatian

UNIVERSIDAD NACIONAL
DE CÓRDOBA

Rector
Ing. Jorge Horacio González

Vicerector
Daniel Di Giusto

SECRETARÍA RELACIONES INSTITUCIONALES
Dra. Yrene Poletto

Staff

CONTENIDO EDITORIAL

Equipo Técnico

Coordinadora
Lic. Graciela Aparicio

Lic. Natalia I. Bartolini
Lic. Néstor R. Martiarena

equipotecnicounc@yahoo.com.ar

Córdoba, 2006

MÓDULO II- ORIENTACIÓN PROFESIONAL

Indice

CONSIDERACIONES GENERALES

Presentación del Módulo — 5
Objetivos Generales — 6
Objetivos Específicos — 6

INTRODUCCIÓN

EJE TEMÁTICO I: **ORIENTACIÓN PROFESIONAL ¿POR QUÉ ORIENTAR?**

Capítulo 1 Los retos de la Orientación Profesional en la sociedad globalizada — 9
Capítulo 2 Orientación Profesional como herramienta de la ocupabilidad y su relación con los procesos de formación profesional — 24

EJE TEMÁTICO II: **ORIENTACIÓN PROFESIONAL ¿PARA QUÉ ORIENTAR?**

Capítulo 1 La calidad como criterio para la formación y la orientación profesional — 38
Capítulo 2 Construyendo el rol de la Orientación Profesional — 46
Capítulo 3 La Orientación Profesional en el marco de las IFPs — 60

EJE TEMÁTICO III: **ORIENTACIÓN PROFESIONAL ¿CÓMO ORIENTAR?**

Capítulo 1 Hacia la calidad en Orientación Profesional. La guía de los referenciales de calidad — 69
Capítulo 2 Hacia una Orientación Profesional gestionada por competencias. — 75
Capítulo 3 Metodología de la Orientación Profesional — 82
Capítulo 4 La vinculación con el medio: estrategias de gestión de la información profesional y la captación de usuarios — 91
Capítulo 5 Instrumentos técnicos de Orientación Profesional dirigidos a los usuarios — 103

ANEXO — 121

BIBLIOGRAFÍA — 135

CG Consideraciones Generales

■ PRESENTACIÓN DEL MÓDULO

Fundamentación

El presente material desarrolla contenidos relacionados con la Orientación Profesional, concebida como una de las dimensiones a abordar en los talleres de Fortalecimiento de las Instituciones de Formación Profesional, dirigidos a sus docentes y directivos. Esta propuesta surge mediante un convenio de cooperación firmado entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y la Universidad Nacional de Córdoba, Secretaría de Asuntos Institucionales, en el marco del Programa de Calidad y Formación Profesional (Convenio de Cooperación MTEySS / UNC Nº 156/05).

La finalidad de este convenio es el establecimiento de mecanismos de cooperación con el objetivo de promover la calidad de los servicios de formación profesional involucrados en las políticas de empleo y formación profesional.

De esta manera, la Universidad se compromete a trabajar en forma conjunta en el fortalecimiento de las Instituciones de Formación Profesional de la región en dimensiones claves de la calidad según parámetros establecidos por dicho Ministerio.

A través de la Unidad de Evaluación Monitoreo y Asistencia Técnica (UEMAT), se ha definido a la Orientación Profesional como una de las dimensiones que debe desarrollar una institución de formación profesional para elevar el estándar de calidad de los servicios que ofrece.

Esta dimensión hace referencia "al conjunto de acciones que la IFP debe desarrollar para que los participantes puedan comprender el contexto de su formación, elaborar un plan de inserción y, finalmente, lograr ingresar al mundo productivo"[1] .

Los vertiginosos cambios operados en el mundo del trabajo en un contexto globalizado no solo atraviesan los Estados, los sectores productivos y las empresas, sino que también han impactado en los modos de vida de los sujetos, haciendo que estos últimos deban tomar cada vez un rol más activo en la construcción y definición de su proyecto ocupacional.

En el contexto del Programa Integral Más y Mejor Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, esta propuesta tiende a colaborar en el desarrollo de la Orientación Profesional y estimular a las IFPs a incorporarla como parte de su proyecto institucional.

Ello implica realizar acciones de orientación con su población objetivo, tendientes a establecer

1. Dimensiones de Calidad para la Formación Profesional. La Orientación Profesional. Programa de calidad del empleo y la formación profesional. UEMAT. MTEySS.

vínculos entre las condiciones, intereses y capacidades de los sujetos y las oportunidades que ofrece el mercado de trabajo, con el objetivo último de mejorar la empleabilidad y la ocupabilidad [2] de los sujetos.

Como se destaca en el Referencial "Institutos de Formación de Calidad, Requisitos de la Gestión de Calidad", Noviembre de 2005, la Orientación Profesional es una de las dimensiones clave en el servicio de formación profesional y tiene como propósito: "Contribuir a la elaboración de las estrategias formativas de los sujetos a través del análisis de sus intereses y necesidades personales y de la especificación de los requisitos mínimos para acceder a las ofertas formativas de la IFP"[3] .

■ OBJETIVO GENERAL DEL MÓDULO

Fortalecer la capacidad y el rol social de las Instituciones de Formación Profesional para mejorar la calidad en la formación de las personas destinatarias de los programas de formación y empleo.

■ OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❏ Reflexionar sobre los modos en que los grandes cambios económicos y sociales se manifiestan en la cultura del trabajo y en las actividades de orientación y formación de las IFPs.
- ❏ Analizar las características del contexto sociocultural y su impacto en la Orientación Profesional.
- ❏ Relacionar los procesos y productos de la formación profesional con los de la Orientación Profesional.
- ❏ Caracterizar los intereses, experiencias y conocimientos de los sujetos que ingresan a las IFPs con el objeto de diseñar y aplicar procedimientos de orientación que posibiliten el incremento de sus competencias.
- ❏ Analizar el perfil de los destinatarios de la IFP y evaluar la calidad de la formación de sus competencias.
- ❏ Analizar las prácticas de la IFP en relación a la Orientación Profesional.
- ❏ Desarrollar metodologías, procedimientos e instrumentos pertinentes a acciones de Orientación Profesional.
- ❏ Contribuir a una gestión de calidad sustentada en evaluaciones institucionales periódicas.

■ PRESENTACIÓN

Este módulo está organizado en 3 ejes temáticos orientados por los siguientes interrogantes: ¿por qué orientar?; ¿para qué orientar? y ¿cómo orientar?. Cada interrogante constituye un eje temático, que, a los fines de su mejor apropiación, ha sido dividido en capítulos. Cada uno de los capítulos que componen el eje temático respectivo se presenta dividido a su vez en tres secciones:

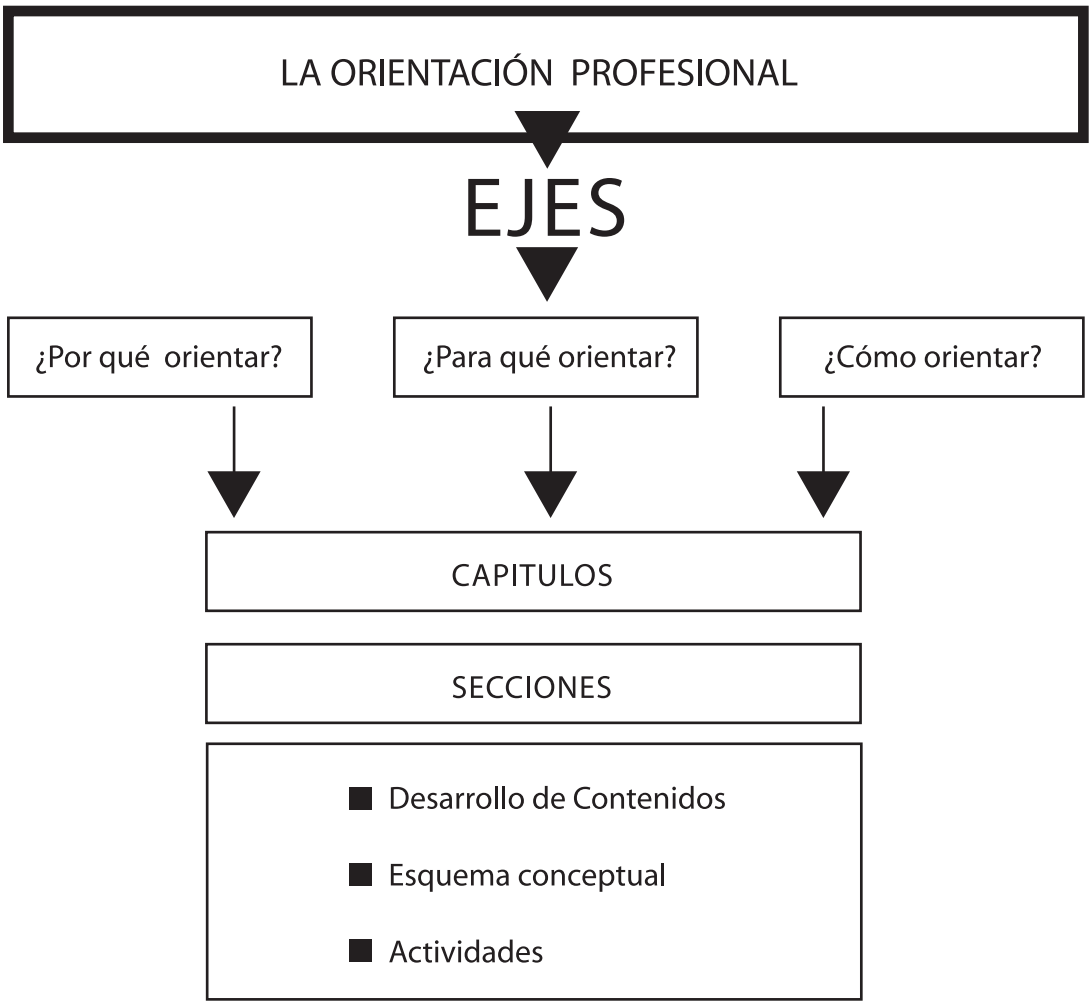
a) desarrollo del contenido

b) esquema conceptual

c) actividades

2. Para mas precisiones sobre el término **ocupabilidad** ver página 25 del Eje I capitulo 2

3. IFPs Requisitos de la Gestión de Calidad. Referencial IRAM 4.3.2 MTEySS. 2005.



Así, la sección dedicada al desarrollo del contenido presenta el estado de discusión en el campo pertinente y propone algunas lecturas relevantes en la materia.

La sección esquema conceptual presenta una síntesis que permite la comprensión de las articulaciones entre los conceptos abordados en la sección anterior.

Finalmente, la sección actividades se orienta a facilitar la reflexión, discusión y aprendizaje grupal en torno a los conceptos presentados anteriormente.

Las actividades previstas están propuestas en dos dimensiones:

- **desde los contenidos:** las actividades tienden a la profundización e integración de los ejes temáticos.
- **desde los procedimientos:** las actividades posibilitan la construcción de instrumentos que posibilitan la Orientación Profesional en la práctica cotidiana de cada IFP.

A su vez, las actividades proponen:

- herramientas de análisis para el fortalecimiento de criterios para la toma de decisiones.
- instancias de análisis y reflexión del quehacer profesional de las IFPs.
- estrategias para la acción aplicables a la práctica cotidiana.

- articulación de las producciones grupales e individuales para el diseño de un proyecto de Orientación para insertar en el Proyecto institucional.

Se incluye un **Anexo** con un modelo de ficha de inscripción para Orientación Profesional. Finalmente, una **Bibliografía** con fuentes de consulta para los participantes en el ámbito de formación.

ET1

EJE TEMÁTICO I: ORIENTACIÓN PROFESIONAL ¿POR QUÉ ORIENTAR?

CAPÍTULO 1. LOS RETOS DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL EN LA SOCIEDAD GLOBALIZADA

■ OBJETIVOS

- ❏ Caracterizar la cultura y la sociedad actuales.
- ❏ Comprender cómo afectó la globalización a la cultura del trabajo.
- ❏ Reflexionar acerca de los obstáculos y barreras culturales y sociales que afectan la proyección laboral de los trabajadores.

■ INTRODUCCIÓN

En este capítulo abordaremos los profundos cambios socioculturales en el mundo del trabajo, en una sociedad globalizada donde la multiculturalidad pasa a ser una característica distintiva. Se analizará cómo estos fenómenos inciden en la proyección laboral y profesional de trabajadoras y trabajadores.

Ante los desafíos de este nuevo escenario complejo es preciso comprender la pertinencia que tendrán los procesos de Orientación Profesional en las IFPs.

■ LA NUEVA LÓGICA DE LA CULTURA DEL TRABAJO

La globalización entendida en un sentido amplio (globalización económica, institucional, tecnológica, informativa, cultural), como es sabido ha generado profundos cambios en la producción y por ende también en el mercado de trabajo.

En lo referido a la producción económica, los estados nacionales y las empresas apuntan a la competitividad (capacidad para producir bienes y servicios, en condiciones de mercado libre, cumplimentando estándares de mercados internacionales y manteniendo o aumentando a la vez el ingreso real logrado). Para ello el estado y los sectores productivos promueven condiciones tecnológicas, de calidad en la producción y la gestión, y de flexibilización general de todos los procesos, que permitan una producción ajustada a las exigencias de dicho contexto global altamente competitivo.

En lo referido al mercado de trabajo, dichas condiciones promovidas por el contexto macro condicionan el tipo de perfiles ocupacionales exigiéndoles un determinado nivel de calificaciones, calidad en el desempeño y flexibilidad operativa.

Flexibilidad: concepto central del sistema de producción liviana o pos-fordista. En lo relativo a la gestión de la producción, la flexibilidad supone la renovación tecnológica de los equipamientos, la regulación metódica del volumen de producción y composición de la demanda y la relación estratégica con otros agentes de la trama productiva, siempre en vista a lograr un flujo continuo de operaciones y una atención pronta de la demanda. En lo que atañe a la gestión del trabajo, supone la capacidad de adaptación de los trabajadores al colectivo de pares y superiores en el entorno laboral; y la flexibilidad de las contrataciones, con volúmenes de empleo, duración de contratos y sistemas de remuneración variables según las condiciones impuestas por la coyuntura para el logro de la competitividad[4] .

Flexibilidad externa o macro: "Es la adaptabilidad sistémica de una economía a cambios en su entorno competitivo (ciclos económicos, cambio tecnológico, globalización)" [5] . Se refiere a la flexibilidad macroeconómica y cómo incide en los mercados de capital y del trabajo. En lo relativo al trabajo, se expresa en la flexibilidad del volumen de empleo y reducción de las plantillas laborales por efecto de la automatización de los sectores productivos, la flexibilidad y precarización salarial, las nuevas condiciones de contratación, la movilidad ocupacional y variaciones en la estructura de la demanda de empleo, la movilidad geográfica de la economía, entre otras manifestaciones.

Flexibilidad interna o micro: "Se refiere a la adaptabilidad sistémica de una empresa a cambios en su entorno competitivo"[6]. Alude al aspecto interno o de gestión de cada organización productiva y se puede manifestar de tres formas: Flexibilidad estratégica, financiera y comercial (supone alianzas y reingenierías en las políticas empresariales); Flexibilidad Productiva (supone nuevos procesos de producción, se conoce también como producción liviana o toyotismo); Flexibilidad laboral interna ("consiste en la capacidad de la empresa para contratar y utilizar flexiblemente la mano de obra, en sus dimensiones numérica, salarial, funcional y de tipo de contrato" [7]).

En este contexto cultural del trabajo signado por la globalización, al nivel de los sujetos y su relación con el trabajo se aprecia que los mismos ahora deben apoderarse progresivamente, tomar personalmente un rol cada vez más activo, en la definición y construcción de su propio proyecto profesional. De algún modo se podría decir que la lógica de la flexibilidad y adaptación activa, del posicionamiento estratégico y la competitividad, atraviesa no sólo a los estados, los sectores productivos y las empresas, sino que también se instala en el nivel de los grupos poblacionales y de los sujetos.

4. Pujol, Andrea (1999) Los desafíos de la reconversión laboral: la capacitación en las empresas del sector lácteo. Área de Recursos Humanos. Instituto de Administración de Empresas. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional de Córdoba.
5. Díaz, Alvaro (1996) Flexibilidad productiva en las economías de la región y nuevos modelos de empresa. En: Boletín 137. CINTERFOR-OIT. Octubre-Diciembre 1996.
6.ibídem
7.ibídem

Antes las personas eran menos protagonistas en su inserción laboral y lo que mandaba era la alta tasa de demanda de trabajadores, tanto por parte de los sectores públicos, como privados. En los tiempos de la producción bajo el paradigma fordista, con condiciones de casi pleno empleo y mercado masivo de consumidores, con producciones mucho más estandarizadas, con economías nacionales más cerradas y por lo tanto más estables, el empleo "encontraba" al sujeto.

Pero una vez que la globalización y la apertura progresiva de la economía impusieron la lógica de la competitividad y la flexibilidad como respuestas a los reacomodamientos en el sistema productivo, se promovieron nuevas reglas de juego para el acceso al empleo. Incluirse en la esfera del trabajo se dificultó porque, por un lado, las nuevas tecnologías de producción y de gestión invitaron a optimizar los procesos, prescindiendo de cierta cantidad de operarios y captando sólo a aquéllos más competentes sobre todo para el procesamiento de información y resolución de problemas críticos; y por otro lado, porque la crisis económica que afectó a nuestro país potenció aún más el efecto de la desocupación.

■ ¿CULTURA O CULTURAS?

La globalización y el desarrollo de nuevos modelos productivos, con los procesos y cambios arriba desarrollados, han impactado en los "modos de vida" de los sujetos. Es decir que aspectos objetivos y subjetivos se conjugan para dar lugar a una conformación sociocultural diferente. "El proceso de mundialización es un fenómeno social total que impregna el conjunto de las manifestaciones culturales. Para existir, se debe localizar, enraizarse en las prácticas cotidianas de los hombres, sin lo cual sería una expresión abstracta de las relaciones sociales"[8].

Podría pensarse a primera vista que hablar de globalización o mundialización de la cultura, sugiere alejarse de las particularidades. Si lo global envuelve todo, las especificidades se perderían en su totalidad. Pero ello no es así, la mundialización de la cultura se visualiza en lo cotidiano. Esto significa que los nuevos valores y consignas con respecto al mundo del trabajo que los modelos productivos actuales plantean globalmente, se insertan en cada contexto, a partir de las particularidades allí existentes, conjugándose con la cultura y pertenencia social de cada grupo particular.

Para comprender mejor esto es necesario abordar algunas cuestiones relativas a la cultura. El concepto de cultura puede ser definido como: "un modo de vida que expresa ciertos significados y valores en las instituciones y en el comportamiento cotidiano"[9]. La cultura actúa como modeladora de las percepciones acerca de uno mismo, la sociedad y el entorno y se constituyen en el mecanismo de producción de sentido por el cual los sujetos nombran y asignan funciones a la realidad en la que se hallan insertos.

No existe una cultura única y universal sino diferentes **culturas**. Todos los grupos sociales son

8. Ortiz, Renato (1997) Mundialización y cultura. 1° edición. Alianza. Buenos Aires.
9. Williams, Raymond (1958) citado en Salles, Vania, El trabajo, el no trabajo: un ejercicio teórico-analítico preliminar desde la sociología de la cultura. Colegio de México.

productores de cultura aunque tradicionalmente se consideró que los grupos con mayores niveles de educación eran los creadores de cultura y el resto sólo los consumidores. Una definición de cultura planteada en estos términos corresponde una concepción de cultura hegemónica o dominante, es decir, una forma de cultura que trata de imponer su proyecto para todos los sectores e intenta que sus verdades, sus formas de ver el mundo, sean válidas universalmente. Pero esta "...acción de la cultura dominante no se da por la mera imposición coercitiva o la transmisión unilateral y automática de los valores e imágenes que la legitiman, sino que se canaliza en una interrelación compleja de fuerzas, en un forcejeo de las clases subalternas que hace que dicha imposición se dé en una tensión de equilibrio siempre inestable. En otras palabras, la imposición nunca es absoluta y deja fisuras para que se filtre por ellas lo popular."[10]

Esta cuestión de lo popular, pone en evidencia que la sociedad se constituye a partir de grupos diferentes, que luchan en el interior de la misma a partir de una desigual apropiación de bienes materiales y simbólicos. Quienes más poseen se encuentran en una situación de ventaja y dominación con respecto a los que menos tienen. Abordar a los sectores populares desde las carencias que tienen, implicaría reconocer sólo sus fallas y falencias y desconocer sus particularidades culturales. Esto es lo que ocurre en la educación formal. "Contrariamente a la idea que afirma que la relación pedagógica se limita a la transmisión de un saber universal, Bourdieu [11] insiste en el hecho de que toda la acción pedagógica es al mismo tiempo imposición de una cultura arbitraria. ¿Por qué arbitraria? Porque pretende imponer con carácter universal aquellos contenidos y valores que en realidad representan a intereses particulares, los de la clase dominante de la sociedad."[12] Hay en estos sectores pautas de comportamiento diferentes a las que habitualmente se ven en personas de otros sectores sociales y que leídas desde los parámetros de los modos de ver el mundo de la cultura dominante o hegemónica pueden parecer poco apropiados.

Puede decirse que un hecho configurador de la vida social en las sociedades contemporáneas es la **multiculturalidad**, asumiendo características particulares según el contexto, pero siendo cada día más evidente en lo cotidiano. Se trata de la coexistencia en un mismo espacio social de individuos o grupos que pertenecen a diferentes culturas, es decir, que tienen formas distintas de ver y actuar en el mundo. Este hecho es vivido muchas veces como amenazador y generador de conflicto. "El 'otro', el distinto, cuestiona nuestras seguridades, obliga a relativizar comportamientos y actitudes fuertemente arraigadas en nuestro tejido social".[13] Las grandes desigualdades que existen hoy en la sociedades resaltan las aristas negativas de la multiculturalidad, "...para ser vista como una realidad enriquecedora [la multiculturalidad] supone una valoración positiva del "otro" como distinto, apertura para ser capaz de comprenderlo a partir de su punto de vista, de sus categorías de pensamiento, de sus prácticas y representaciones."[14] La realidad actual es muy compleja y, para poder manejarse en ella, las personas necesitan simplificarla. Constituye una carac-

10. Escobar, Ticio. La cuestión de lo popular.
11. Pierre Bourdieu, sociólogo francés.
12. Duschatzky, Silvia. La escuela como frontera. Reflexiones sobre la experiencia escolar de jóvenes de sectores populares. Piados. 1999
13. Vera Candau "Interculturalidad y cambio educativo. Hacia comportamientos no discriminatorios." Capitulo 1: Educación y cultura/s. Ediciones Narcea SA.
14. ibidem

terística del procesamiento psicológico de la información, la tendencia a generar imágenes mentales, representaciones, generalizaciones excesivas, como una suerte de atajo mental, para entender lo que percibimos. Esto lleva a que muchas veces se generalicen características y se haga una valoración errónea de un sujeto desconocido, a partir de su aspecto, de su forma de hablar, de comportarse, etc. En este caso se puede decir que hacemos uso de estereotipos, esto es, se comparten creencias acerca de un conjunto de características que se le atribuyen a un grupo humano. Cuando a partir de estos estereotipos se mantienen sentimientos negativos que implican el rechazo del "otro" por formar parte de él, se habla de prejuicio. Allport ha definido el prejuicio como una actitud negativa o una predisposición a adoptar un comportamiento negativo hacia un grupo, o hacia los miembros de ese grupo, que descansa sobre una generalización errónea y rígida.

"Los prejuicios y estereotipos negativos que un grupo social mantiene con respecto a otro suelen tener como consecuencia una reacción de rechazo que no es incompatible con otros valores sociales positivos. Esta se traduce habitualmente en tres manifestaciones intrínsecamente relacionadas: discriminación, xenofobia y racismo. Dado que las relaciones de poder son un componente esencial de la relación existente entre la mayoría de las culturas, estas tres reacciones se agudizan, lógicamente, cuando se enmarcan en una relación de cultura mayoritaria versus cultura minoritaria, vinculada esencialmente a dichas relaciones y no necesariamente al número de personas pertenecientes a esas culturas."[15] Las tres manifestaciones se asientan en una base común: el rechazo de lo que se considera diferente. Estas actitudes hacia ciertos grupos agravan la situación muchas veces desfavorable en la que éstos se encuentran y profundizan su marginación con respecto al conjunto social. Estos fenómenos se agudizan en épocas de crisis social, adjudicándole a los grupos excluidos la responsabilidad en problemas cuyo origen esta en la propia estructura social. Valga como ejemplo los extranjeros que llegan en busca de un lugar mejor donde vivir, a los que se les atribuyen funciones de desplazador de mano de obra, utilizador ilegal de servicios públicos y generador de delincuencia.

Discriminación: cualquier conducta que niega el tratamiento de igualdad entre las personas o grupos. Supone reconocer a una persona o grupo como diferente y actuar en función de esa diferencia y no de las características individuales de esa persona. Generalmente se trata de mantener distancia con esa persona objeto de discriminación.

Xenofobia: es el odio u horror por la persona extranjera.

Racismo: un grupo étnico sobrevalora su sentido racial con respecto a otros grupos raciales y/o culturales a los que considera inferior. Dicha valoración se justifica en diferencias biológicas de las que se derivan otros tipos de diferencias

Fuente: Apuntes I.E.P.S. N° 59. Interculturalidad y cambio educativo. Hacia comportamientos no discriminatorios. Ediciones Narcea s.a.

15. Apuntes I:E:P:S. Interculturalidad y cambio educativo. Hacia comportamientos no discriminatorios. Ediciones Narcea s.a. N° 59

A través de los diferentes espacios sociales (familia, escuela, trabajo, etc.) por las que va transitando la persona aprende estereotipos, es decir a categorizar a las demás personas y a saber cuáles son los complementos de atributos que se perciben como corrientes y naturales. Como ya se dijo anteriormente, cuando la persona se encuentra frente a otra que no conoce, las primeras apariencias nos permiten prever en qué categoría se halla y adjudicarle una 'identidad social', como por ejemplo: es un obrero, un empresario, un indigente, etc. Cuando a los ojos de quien observa, el extraño se presenta como portador de un atributo que lo diferencia de los demás y lo convierte en alguien no deseable, dejamos de verlo como una persona total, común y corriente, para reducirlo a un ser menospreciado. Un atributo de esa índole es lo que se llama un estigma, en especial cuando produce en los demás un descrédito amplio, pasando a ser esa persona un estigmatizado. Esos atributos por los cuales se estigmatiza pueden relacionarse: con abominaciones del cuerpo, fallas del carácter y condiciones raciales o religiosas.

Si se trabaja con personas de sectores vulnerables o excluidos, que habitualmente están estigmatizados socialmente ya que se les atribuye fácilmente comportamientos delictivos y pocos predispuestos al trabajo, hay que ser cuidadoso, sobre todo a la hora de orientar. Se pueden estar adoptando actitudes, que basadas en esos supuestos, lleven a conductas de discriminación mediante las cuales y sin intencionalidad conciente, se realizan por acción u omisión conductas que reducen sus posibilidades de inserción laboral, como por ejemplo, reducir las opciones ocupacionales de algunos sujetos por estar tatuados y constituir esto, a los ojos del orientador y por pertenecer esta persona a cierto sector social, en un signo de criminalidad.

Una mención aparte merece la cuestión de género. Ésta refiere a la asignación social diferenciada de responsabilidad y roles a mujeres y varones, basada en estereotipos sociales que delimitan y valoran tareas diferenciadas de acuerdo al sexo. Ello lleva a asignar prioritariamente tareas de producción y de la esfera pública al hombre y tareas de la esfera privada relativas a la reproducción y cuidado de los otros a la mujer.

El paulatino deterioro de los mercados de trabajo ha producido y produce en las personas un sentimiento de inseguridad con relación a la obtención o preservación del trabajo, y por ende de su supervivencia. En diferentes contextos ese deterioro se percibe como un factor generador de inestabilidad. La declinación de las garantías en cuanto a salud y educación que otrora garantizara el estado de bienestar hacen que la gente se sienta desprotegida. Ello constituye un caldo de cultivo para la generación de prejuicios discriminatorios hacia sectores empobrecidos y excluidos. Para que las acciones de orientación que tienen que llevar adelante los Institutos de Formación Profesional sean efectivas, deben integrar en forma coherente los propósitos con las características de las personas a las que se pretende orientar. Se espera que las instituciones desarrollen distintos tipos de intervenciones que tomen en cuenta las características de los diversos grupos a los que atienden, pudiendo a la vez discernir prejuicios que pudieran estar operando con respecto a las personas más necesitadas de una inserción laboral.

■ ESPACIO SOCIAL: OPORTUNIDADES Y POSIBILIDADES

Podemos decir que las personas estructuran sus acciones a partir de un interés propio, que opera como orientación de la misma, pero que no se reduce a una intencionalidad de tipo personal o individual totalmente descontextuada. Sus acciones son también producto de disposiciones adquiridas a partir de la incorporación de las condiciones objetivas en las que vive esa persona.

Para explicar esta dinámica, Bourdieu construye el concepto de habitus, el cual es entendido como el sistema de disposiciones duraderas y transferibles, de estructuras predispuestas a funcionar como principios generadores y organizadores de acciones y representaciones. Estas disposiciones pueden estar objetivamente adaptadas a su fin sin que la persona busque conscientemente esos fines. Es por ello, que las distintas conductas que llevan a cabo diferentes personas, se relacionan con estrategias por medio de las cuales tienden, de manera conciente o inconsciente, a mantener o mejorar su posición en la estructura de las relaciones de clase.

Los miembros de una sociedad interactúan y luchan por la obtención de determinado recurso o capital. Esas relaciones en interacción se denominan, siguiendo al autor, campos. En cada uno de esos campos las personas luchan por la obtención del capital en juego allí, y esa lucha la realizan a partir de la posición que ocupan en dicho campo.

Las estrategias que las personas ponen en práctica, por la lucha del capital en juego en cada campo, pueden diferenciarse en estrategias de sobrevivencia (destinadas más bien a la adaptación a corto plazo) y estrategias de cambio (que refieren a un análisis en términos de modificaciones duraderas de las condiciones de existencia). Esto implica que la persona siempre tiene un margen de acción para sus estrategias, siendo éstas no totalmente determinadas por factores estructurales ni resueltas por la persona desde una libre elección individual. Es decir, que hay una determinación de las condiciones objetivas sobre las acciones de las personas, aunque nunca es absoluta. Así como el habitus opera como guía para la acción presente, en virtud de incorporaciones previas realizadas en situaciones semejantes del pasado (aprendizajes por experiencia), es posible modificar los habitus a partir de experiencias nuevas y distintas. Esto explica, por ejemplo, que factores como la pobreza o la riqueza no garanticen por si mismos el fracaso o el éxito escolar.

Lo importante aquí es saber que, mediante un análisis reflexivo de las posibilidades y los condicionantes de las personas, se puede facilitar la modificación de las percepciones que las mismas tienen de sus prácticas y de sus posibilidades, ayudándolas a elaborar diferentes estrategias de acción. Pero para que dicha ayuda se efectúe de modo adecuado y no sea vivida como una coacción, quienes tienen la misión desde su trabajo en las IFPs de orientar a personas de grupos vulnerables, necesitan revisar sus propios habitus adquiridos en la experiencia, ya que los mismos pueden operar como obstáculos para co-pensar estrategias de acción.

Se trata pues de poder co-pensar o pensar-con los sujetos vulnerables (sujetos que suelen comportarse y representarse la realidad con matices muy diferentes a los de otras posiciones o clases

sociales). Lo cual no sólo supone orientar al otro, sino también re-orientarse el propio orientador, abandonando prejuicios, estereotipos y arbitrariedades tendientes a la discriminación y a la conservación del status quo que la Orientación Profesional dice querer modificar. Se trata de orientar al sujeto, con participación real del mismo; más que de encauzarlo hacia una dirección y una posición completamente asignadas de antemano.

Todas las personas desarrollan habitus que les dotan de un sentido práctico para moverse y orientarse según la posición que ocupan en relación a la lógica del campo de interacciones y la situación en la que se hallan comprometidas. Cada persona y grupo escoge siempre entre un conjunto de opciones socialmente disponibles pero, en función del habitus de su grupo social de pertenencia, hay opciones que no pueden visualizarse o que son concebidas como imposibles para esos grupos o personas. Algo así como "esto es para nosotros y esto otro no es para nosotros". Hay que permanecer atento a esto y no cerrar la mirada, para poder buscar opciones distintas y creativas que posibiliten modificar las prácticas tanto de los usuarios como de los prestadores del servicio de Orientación Profesional.

> "...un primer principio de estructuración de prácticas sociales esta constituido por la posición ocupada. Puede decirse entonces, que la toma de posición depende de la posición que se toma y que los puntos de vista son vistas tomadas a partir de un punto".

La sociedad y el mundo del trabajo actual han cambiado y no todos los sujetos se adaptan a las nuevas reglas de juego. Así, una gran proporción de la población, que no ha desarrollado las competencias requeridas por el mercado laboral, se encuentra con dificultades para su inserción y permanencia en el mundo del trabajo. En las últimas décadas, la crisis y la escasez de empleos ha propiciado que el sujeto deba desplegar un conjunto de competencias personales que le posibiliten "encontrar oportunidades". Quien busca insertarse laboralmente debe ser muy activo en la autogestión de su proyecto para lograr encontrar un empleo o una ocupación, y mucho más aún si desea que la ocupación lograda le resulte mínimamente satisfactoria.

En este escenario de agudo cambio de las reglas de juego en el campo del trabajo, de modificaciones en el modo de posicionarse en dicho campo, es que los sistemas de orientación y formación profesional se presentan como agentes que intermedian entre los sujetos y el contexto socioproductivo.

Es prioritario para las políticas públicas de empleo que las IFPs estén en condiciones de detectar barreras que puedan obstaculizar el acceso y permanencia de las personas, en especial de sectores vulnerables, en los procesos de formación. Fundamentalmente si estas barreras se relacionan con estereotipos derivados del género, del origen cultural o social. Se espera que las IFPs puedan abordar focalizadamente los temas o situaciones que afectan negativamente la proyección profesional y

"Gutiérrez, Alicia. Las practicas sociales: una introducción a Pierre Bourdieu. 2005"

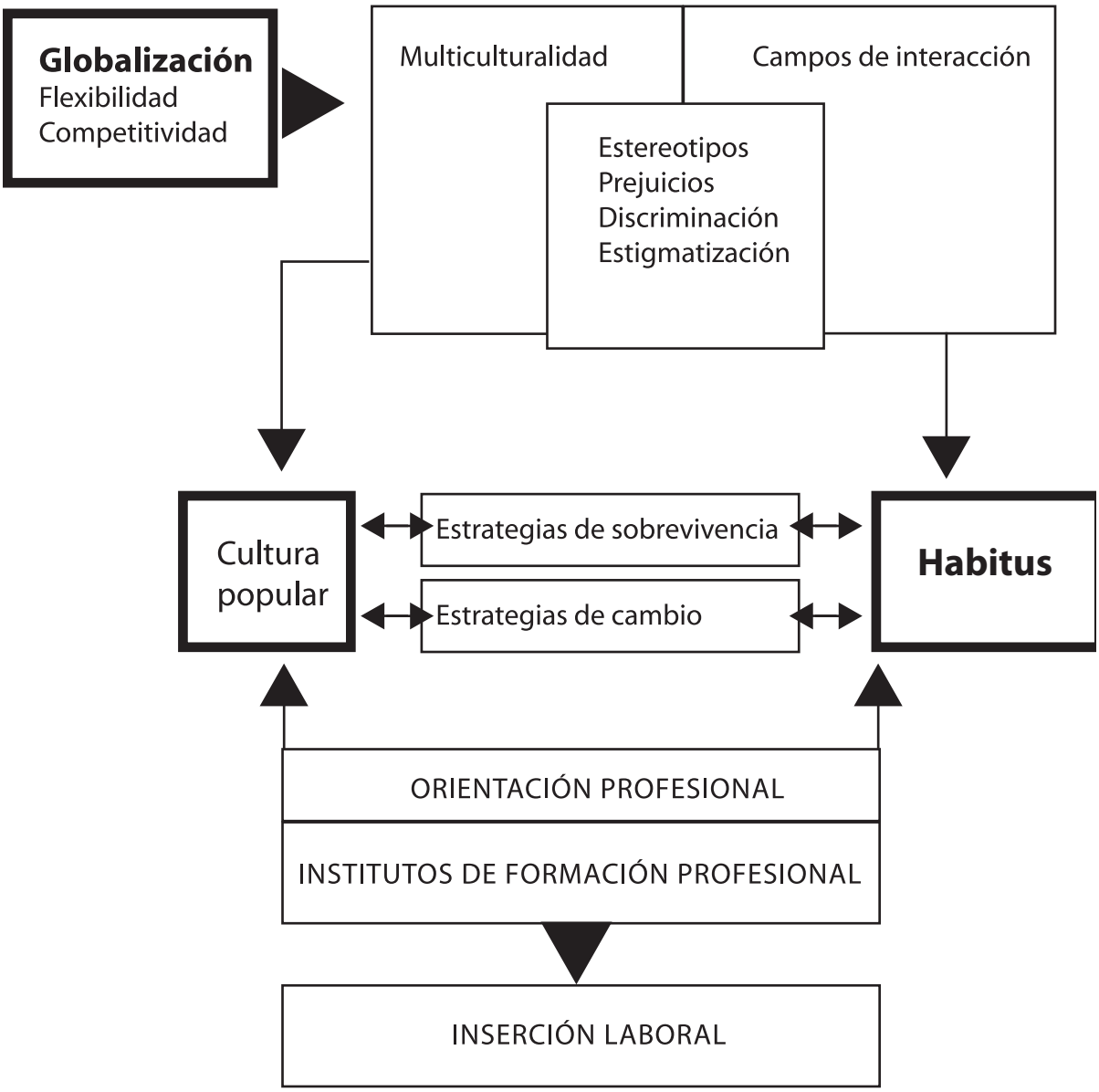
laboral de las personas. Es necesario que detecten y trabajen estas cuestiones, con la doble tarea de mejorar las condiciones de ocupabilidad y contribuir a desterrar estereotipos y pautas culturales discriminatorias. En algunos casos esto excede a la IFPs porque requiere también de un cambio en los estereotipos presentes en el contexto productivo e incluso de decisiones políticas. Un ejemplo concreto encontramos en la decisión de que mujeres conduzcan los trolebuses de la Ciudad de Córdoba, siendo la conducción del transporte publico una labor tradicionalmente realizada solo por hombres. Tomando en cuenta esto, sería necesario que las acciones antidiscriminatorias sean llevadas a cabo, no solo con los usuarios y el personal de las IFPs, sino trabajando en las que hubiere en el sector productivo con el cual la institución se encuentra vinculada.

> "El racismo es propio de las clases dominantes cuya reproducción depende, en parte, de la transmisión del capital cultural, un capital heredado cuya propiedad es la de ser un capital incorporado, por ende aparentemente natural, nato. El racismo de la inteligencia es aquello por lo cual los dominantes tratan de producir una "teodicea de su propio privilegio", como dice Weber, esto es, una justificación del orden social que ellos dominan."[16]

16. Bourdieu, P. 1990- Sociología y cultura. Grijalbo, México

■ ESQUEMA CONCEPTUAL I

Los retos de la Orientación Profesional en la sociedad globalizada



■ ACTIVIDAD Nº 1

Actividad de Contenido

Objetivos	Comprender, en el contexto de la globalización y la flexibilidad laboral, la dinámica de la multiculturalidad y la discriminación y sus efectos en el mundo del trabajo.
Consigna	Observación de la película "Bolivia" (Director: Adrian Caetano; Intérpretes: Enrique Liporace, Freddy Flores, Argentina, 2000). **Discusión Grupal** Analizar la multiculturalidad y sus efectos en los protagonistas y en sus relaciones laborales.

■ ACTIVIDAD Nº2

Actividad de Procedimiento

Objetivos	Identificar los cambios socioculturales que se produjeron, por efecto de la flexibilización laboral, en el contexto de la IFP.
Consigna	❑ Consigne algunos cambios que a consecuencia de la flexibilización se han producidos en el sector productivo para el cual su Institución forma. ❑ Describa el efecto de los mismos en la cultura del trabajo. ❑ Señale si esos cambios han impactado en la oferta formativa en relación a : **a)** Los contenidos **b)** Modalidad de enseñanza aprendizaje **c)** Condiciones de ingreso **d)** Población destinataria

■ ACTIVIDAD Nº3

Actividad de procedimiento

Objetivos	Reflexionar acerca de las representaciones sociales que circulan en relación a las IFPs, dentro y fuera de ellas.
Actividades	Teniendo en cuenta la función social que cumple la IFP, describa: **a)** Como es vista por los miembros de la institución. **b)** Como cree usted que la ven los diferentes actores institu cionales del contexto en que está inserta (ej. empresarios, sindicatos, miembros de ONG, otras instituciones estatales, etc.).

■ ACTIVIDAD Nº4

Actividad de procedimiento

Objetivos	Identificar los cambios socioculturales que se produjeron, por efecto de la flexibilización laboral, en el contexto de la IFP.
Actividades	❑ Identifique en el contexto de influencia de su IFP las diferentes culturas a las que pertenecen los alumnos que asisten a ella (ej. culturas juveniles, villeras, desocupados, etc.). ❑ Describa las características de los diferentes estereotipos de los principales grupos sociales, culturales, etc, que asisten a las IFPs.

Origen del estereotipo	**Grupo**	**Descripción**
Origen Económico-Social		
Origen Religioso		
Origen Cultural		
Género		
Origen Generacional		
Otros:_____		

■ ACTIVIDAD Nº5

Actividad de procedimiento

Objetivos	Identificar en el contexto posibles fenómenos de discriminación y/o marginación en relación a los usuarios de la IFP.
Actividades	Señale, si los hubiera, algún tipo de discriminación y/o marginación referida a la proyección laboral de los sujetos que asisten a su IFP.

ET1

ORIENTACIÓN PROFESIONAL ¿POR QUÉ?

CAPÍTULO 2. ORIENTACIÓN PROFESIONAL COMO HERRAMIENTA DE LA OCUPABILIDAD Y SU RELACIÓN CON LOS PROCESOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL

■ OBJETIVOS

❏ Analizar el papel que juegan la institución y la Orientación Profesional en el incremento de la ocupabilidad de las personas.
❏ Valorizar el modelo de competencias para la gestión de la Orientación Profesional.
❏ Establecer relaciones entre los procesos de Formación y Orientación Profesional

■ INTRODUCCIÓN

El presente capítulo aborda la importancia de la Orientación Profesional para el desarrollo de la empleabilidad y ocupabilidad de las personas, en el marco de una política activa de empleo que apunta a achicar la brecha entre las necesidades y capacidades del sujeto y los requerimientos del contexto productivo. En esta línea, también se analiza la relación entre orientación y formación profesional con el modelo de competencias como fundamento.

■ INSERCIÓN LABORAL E INCLUSIÓN SOCIAL VAN DE LA MANO

Son numerosas las razones por las que hace falta un cambio de estrategia del Estado para disminuir la brecha entre lo que el mundo del trabajo requiere y las cualidades de los sujetos que componen la fuerza de trabajo: los vertiginosos cambios en el mundo del trabajo a partir de la Globalización, los innumerables problemas que históricamente ha sufrido América Latina, las dificultades de acceso y permanencia en la educación y la formación profesional de las poblaciones más desfavorecidas, las altas tasas de desempleo y subempleo, el aumento de personas que necesitan ingresar al mercado de trabajo.

El mercado laboral actual requiere cada vez de trabajadores más calificados y con capacidades para adaptarse a los cambios constantes. El mercado se caracteriza por una alta movilidad, por lo que constantemente la persona se encuentra con que sus tareas cambian, que necesita aprender nuevas formas de hacer su trabajo, e incluso, en situación de tener que buscar una nueva ocupación. Ante esto, algunas personas se las arreglan para "encontrar oportunidades", pero otras y en número creciente, no logran reinsertarse porque no cuentan con las competencias necesarias para su ocupabilidad.

Pero, como se ha visto en el capítulo anterior, no se debe perder nunca de vista que, más allá de las competencias y capacidades de las personas, a veces no se insertan laboral o formativamente porque resultan socialmente excluidas y discriminadas.

Por ello, el MTEySS busca favorecer la competitividad económica y la equidad social mediante el desarrollo de políticas activas de Empleo y Formación Profesional. Desde el "Programa Calidad de

Empleo y Formación Profesional", la secretaría de Empleo busca activar dispositivos institucionales que aseguren la calidad del empleo y el desarrollo de las competencias de la población trabajadora. En este marco, la Unidad de evaluación, Monitoreo y Asistencia técnica (UEMAT) ha priorizado cuatro Dimensiones para el desarrollo de procesos de mejora continua que incidirán en la calidad institucional de las IFP. La Orientación Profesional constituye una de esas dimensiones que, junto a la Vinculación con el Contexto Productivo, la Formación y el Aprendizaje y la Evaluación y el Seguimiento, sustentan el llamado Circulo Virtuoso de Calidad de la Formación Profesional.

■ APORTES DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL A LA PROMOCIÓN DE LA OCUPABILIDAD

Una acción importante tendiente a achicar la brecha entre los requisitos del mercado y lo que puede ofrecer el trabajador, es instrumentar mecanismos que permitan a las personas mejorar su empleabilidad y ocupabilidad, para que puedan insertarse satisfactoriamente en el mercado de trabajo. La Orientación Profesional constituye un mecanismo que posibilita esto, ya que acompaña al sujeto en la toma de decisiones personales, que toman en cuenta sus intereses, deseos, valores, capacidades y limitaciones personales como las opciones existentes en el medio productivo, pudiendo a partir de ellas formular y llevar adelante un plan de acción relativo a su formación e inserción laboral.

> 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" [17]
>
> "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". [18]

Las posibilidades de inserción de las personas, no pasan solamente por el acceso al empleo, por lo que preferimos hablar de **ocupabilidad**[19], más que de empleabilidad. Ello implica, el reconocimiento por parte de la persona, de sus capacidades y el conocimiento de las reglas del mercado de trabajo para visualizar oportunidades relacionadas con un proyecto laboral propio, dentro o fuera del empleo. Es decir, el empleo, tomado como trabajo en relación de dependencia, constituye un tipo de trabajo posible entre otros. El concepto de ocupabilidad se relaciona con la capacidad de trabajar, ya sea en forma dependiente o independiente, en tanto, la empleabilidad quedaría circunscripta principalmente a la obtención de un empleo.

17. M.A.Ducci/OIT, citado en Programa FORMUJER -MTE y FRH. El Proyecto Ocupacional CINTERFOR/OIT-

18.Programa FORMUJER -MTE y FRH. El Proyecto Ocupacional CINTERFOR/OIT-

19.Ocupabilidad. Concepto desarrollado en la Cátedra de Psicología Laboral, Facultad de Psicología UNC. Implica tomar el empleo como un tipo posible de trabajo, por lo que la empleabilidad se toma solo en relación al empleo y la ocupabilidad implica otras actividades tales como microemprendimientos o trabajo autogestionado y por lo tanto se relaciona a cualquier actividad laboral.

Como se argumentó más arriba, tanto la empleabilidad como la ocupabilidad, no pueden ser tomadas en forma unívoca, ya que los contenidos que las mismas implican, pueden variar en función del contexto y de los sujetos en interacción. Cuestiones como el género, el origen étnico, la posición socioeconómica y la cultura de los individuos juegan un rol en sus experiencias laborales y formativas. Por ello, la definición de las competencias que necesita desarrollar un sujeto para su ocupabilidad deben partir de sus necesidades, expectativas, saberes, habilidades y destrezas adquiridas en ámbitos laborales o no y de un análisis de éstos en relación con el contexto laboral, de sus oportunidades en el mundo del trabajo; es decir, atendiendo a sus contextos concretos de existencia.

Abordar la problemática de la ocupabilidad en los procesos de formación "supone una transferencia de poder a las personas, un poder para desenvolverse en el mercado de trabajo. Las Instituciones de Formación Profesional se constituyen por tanto en mediadoras pero con mucho poder, un poder para orientar, abrir o restringir el desarrollo de los sujetos". [20]

Este proceso de fortalecimiento para la ocupabilidad supone brindarle a las personas el acceso a un conjunto de recursos, relativos a la información sobre el mundo del trabajo y sobre ofertas de formación, a la orientación y estrategias de apoyo para la formación y el trabajo y a la formación en perfiles ocupacionales con posibilidades de inserción.

A partir de este escenario es que adquiere relevancia el brindar servicios de Orientación Profesional en las Instituciones de Formación Profesional que puedan atender las necesidades de la población desocupada que requiere reinsertarse en el mundo del trabajo de manera formal y no precaria. También surge como prioridad la responsabilidad de las IFPs en el diseño y ejecución de las acciones de formación específicas y facilitadoras de estrategias para la obtención de trabajo.

■ POR QUÉ HACER ORIENTACIÓN PROFESIONAL

Desde lo propuesto por el MTEySS la Orientación Profesional cumple en las IFPs una función esencial de enlace o mediación entre las necesidades individuales de los usuarios del servicio y la demanda del mercado laboral, actuando a la vez como potenciador y proveedor de insumos para las vinculación con el contexto socio-productivo, las modalidades y contenidos de la formación, la evaluación de los procesos y el seguimiento del egresado.

En definitiva, se trata de ayudar a la persona a hacer un análisis de aspectos de carácter objetivo y subjetivo que impactan en su ocupabilidad y definir los cursos de acción que necesita seguir para llevar adelante su proyecto ocupacional y por ende mejorar su posibilidades de inserción. Sobre el tema del Proyecto Ocupacional nos ocuparemos en extenso en la Capítulo 5 del Eje III.

> "Entendemos por proyecto ocupacional el conjunto de cursos de acción que una persona define, planifica, ejecuta, revisa y replanifica con vistas a lograr una inserción productiva, o a mejorar su situación en el empleo". [21]

20. Programa FORMUJER. "Guía metodológica para la elaboración del proyecto ocupacional desde la perspectiva de la información y orientación vocacional y laboral"

21. Programa FORMUJER -MTE y FRH - 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" Agosto 2001

"El objetivo es el desarrollo personal en el marco de la construcción de una carrera laboral en el ámbito de trabajo dependiente o independiente, se trata, por tanto, de instrumentar a mujeres y varones para que sepan y puedan enfrentar con éxito el recorrido de la búsqueda organizada de empleo como un proyecto a diseñar y ejecutar". [22]

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

En la construcción del proyecto ocupacional es tan importante el resultado como el proceso, ya que en él se deben generar las competencias que garanticen la meta de mejoramiento de la empleabilidad y fortalecimiento de la autonomía". [23]

El proceso de construcción de un proyecto ocupacional en las personas constituye el eje en que se articulan la orientación y la formación con vistas a mejorar la ocupabilidad, a partir de la definición por parte del sujeto, en colaboración con las IFPs, de sus metas en materia de formación y trabajo.

Por tanto, las estrategias de orientación y formación deben caracterizarse, como plantea el programa Formujer[24], en:

❏ 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.

A partir de la OP se espera que las IFPs fortalezcan las capacidades de las personas para que mejoren sus posibilidades de inserción laboral, promoviendo el desarrollo de competencias claves que disminuyan el riesgo de la obsolescencia y permitan a las personas permanecer activos y productivos a lo largo de sus vidas. Ello implica que se lo forme para un aprendizaje permanente y complejo que implica: aprender a aprender, aprender a ser y aprender a hacer. Además, es importante, que puedan apoyar a las personas en la identificación de los obstáculos internos y externos que interfieren en el logro de sus objetivos, reconociendo sus habilidades y saberes, así como las demandas y competencias requeridas en el mundo del trabajo.

22. Programa Formujer. Guía metodológica para la elaboración del proyecto ocupacional desde la perspectiva de la información y orientación vocacional y laboral.
23.Idem. Anterior.
24.Formujer. Programa de Fortalecimiento Institucional para la Formación Técnico-profesional de Mujeres de Bajos Ingresos.

Este modo de orientación, que apunta al desarrollo de competencias y de mejora de la ocupabilidad, permite además, fortalecer el ejercicio de la ciudadanía, en tanto favorece el acceso al mundo del trabajo, la vinculación con otras instituciones y personas que posibilitaran la concreción del proyecto ocupacional, y la reflexión sobre las responsabilidades y derechos que como ciudadano tienen en relación al trabajo.

Finalmente, cabe destacar la relevancia que tiene las vinculaciones que las IFPs puedan generar con el contexto productivo para permitir el desarrollo y sustentabilidad de las experiencias, como para facilitar el acceso al trabajo de los sectores más vulnerables de la población, al que ofrecen sus servicios, teniendo en cuenta el escaso capital de relaciones sociales y redes vinculadas al empleo que estas personas tienen. Esto implica una estrategia institucional de intermediación con el mercado laboral y posibilita un efectivo seguimiento de la inserción de los usuarios del servicio de los IFPs.

■ RELACIÓN ENTRE ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN PROFESIONAL: EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS COMO FUNDAMENTO

El mejoramiento de la ocupabilidad no pasa sólo por la formación, sino que se requiere también de la orientación y el acompañamiento de los sujetos. La formación no es un fin en sí mismo, sino que constituye un medio para la inserción en el mercado de trabajo. Y las IFPs tienen que acompañar este proceso. Ello supone incorporar una nueva mirada a la formación profesional en donde la institución, además de brindar formación a las personas, puede darles una oportunidad de revisar su vida cotidiana y su desempeño laboral.

Incorporar la Orientación Profesional a los procesos formativos supone un rol más activo de las IFPs en la generación de vinculaciones con el sector productivo que le permitan estar en contacto con los requerimientos de ese contexto y actualizar sus propuestas formativas en torno a ello. Pero también, concebir la Orientación Profesional en consonancia con una acción formativa implica integrar al sujeto en la gestión estratégica de su propia trayectoria formativa y laboral. Ello supone partir de la puesta en valor de los aprendizajes adquiridos por la persona a lo largo de su vida, atendiendo a su propia situación, para integrar al proceso formativo las competencias adquiridas a lo largo de su experiencia laboral y social. El espacio desplegado para la orientación de las personas en la elección de trayectorias formativas acordes a su proyecto laboral, sirve también como retroalimentación para el diseño e implementación de metodologías útiles para la orientación y la formación.

Un concepto que desde hace décadas se utiliza para coordinar e integrar entre sí las diferentes funciones de la gestión de recursos humanos es el concepto de competencias. Desde el diseño de puestos, la selección de personal, la contratación y los salarios; hasta el seguimiento, la evaluación y la formación; todas las funciones de recursos humanos de una organización del trabajo pueden ser gestionadas en base al criterio de competencias. Corresponde por tanto que la Orientación Profesional y la Formación Profesional, en tanto sistemas públicos promotores de ocupabilidad, puedan gestionarse también así.

❏ Se entiende por competencias al conjunto de capacidades personales que permiten lograr un desempeño eficaz en una ocupación determinada.

❏ Supone saber (conocimientos), saber-hacer (habilidades técnicas), saber-ser (actitudes) y saber-estar (habilidad para trabajar con otros).

❏ Las competencias de una persona le garantizan la comprensión y dominio de la situación productiva propia de su ocupación. Supone por parte del sujeto la capacidad de reflexionar sobre su hacer y poder comunicarlo a otros.

❏ Mientras la calificación es lo que un sujeto es potencialmente capaz de hacer en función de su formación, la competencia es lo que efectivamente sabe hacer.

❏ Las competencias laborales integran el capital cultural de las personas y constituyen los activos intangibles de todo emprendimiento.

Para mejorar las condiciones de ocupabilidad de las personas es necesario desarrollar, tanto en los diseños curriculares como en los espacios de Orientación Profesional, instancias para que las

personas desarrollen un conjunto de competencias transversales requeridas para cualquier ocupación, de cualquier rama, en los contextos productivos actuales. Estas competencias transversales se ponen en juego, por ejemplo, al trabajar en equipo, tomar decisiones, resolver problemas autónomamente, negociar, producir consensos, descubrir, probar, experimentar, organizar y administrar el tiempo.

Competencias Transversales entre sectores y ramas de actividad

Tres fundamentos básicos:

❑ **Habilidades básicas:** lectura; redacción; aritmética y matemática; expresión y capacidad de escuchar.

❑ **Aptitudes analíticas:** pensar creativamente; tomar decisiones; solucionar problemas; procesar y organizar elementos visuales y otro tipo de información; saber aprender y razonar.

❑ **Cualidades personales:** responsabilidad; autoestima; sociabilidad; gestión personal; integridad y honestidad.

Cinco competencias:

❑ **Gestión de recursos:** tiempo; dinero; materiales y distribución; personal.

❑ **Relaciones interpersonales:** participa como miembro de un equipo; enseña a otros; servicio a clientes / consumidores; despliega liderazgo; sabe negociar y trabajar con personalidades diversas.

❑ **Gestión de información:** busca y evalúa información; organiza y mantiene los sistemas de información; interpreta y comunica información; usa computadoras para procesar información.

❑ **Comprensión sistémica:** comprende interpelaciones complejas; entiende sistemas; monitorea y corrige desempeño; mejora o diseña sistemas.

❑ **Dominación tecnológica:** selecciona tecnologías; aplica tecnología en la tarea; realiza mantenimiento y repara equipos.

Fuente: SCANS, 1992. Citado por: Mertens. Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Cap. III. Sistema de competencia laboral: modelos analíticos. p.72.

Para mejorar la ocupabilidad, se debe encarar la formación técnica específica desde la óptica de competencias. Pero esta visión también debe darse en el momento de la orientación. Si al orientar se hace hincapié en el reconocimiento por parte de la persona, de su problemática particular, su situación actual, sus necesidades, sus competencias e intereses; la persona podrá identificar más claramente cursos de acción posibles, evaluando el impacto de los mismos en su propia vida, la de su familia y su comunidad. Se procura así evitar que la persona inicie una trayectoria de formación incoherente, tanto con su proyecto como con sus posibilidades actuales de realizarlo, que la llevaría a una pronta deserción o a una capacitación que lo frustre o no le brinde soluciones a futuro.

La modalidad de la Orientación debería guardar coherencia con el diseño y los contenidos de la Formación. Si la formación se orienta hacia las áreas de vacancia, será necesario que su diseño vaya fuertemente acompañado por información sobre el ambiente productivo y, en el proceso de orientación, presentar a los usuarios las nuevas ocupaciones posibles. Si la formación profesional se dirige a reproducir ocupaciones tradicionales, en el proceso de Orientación Profesional

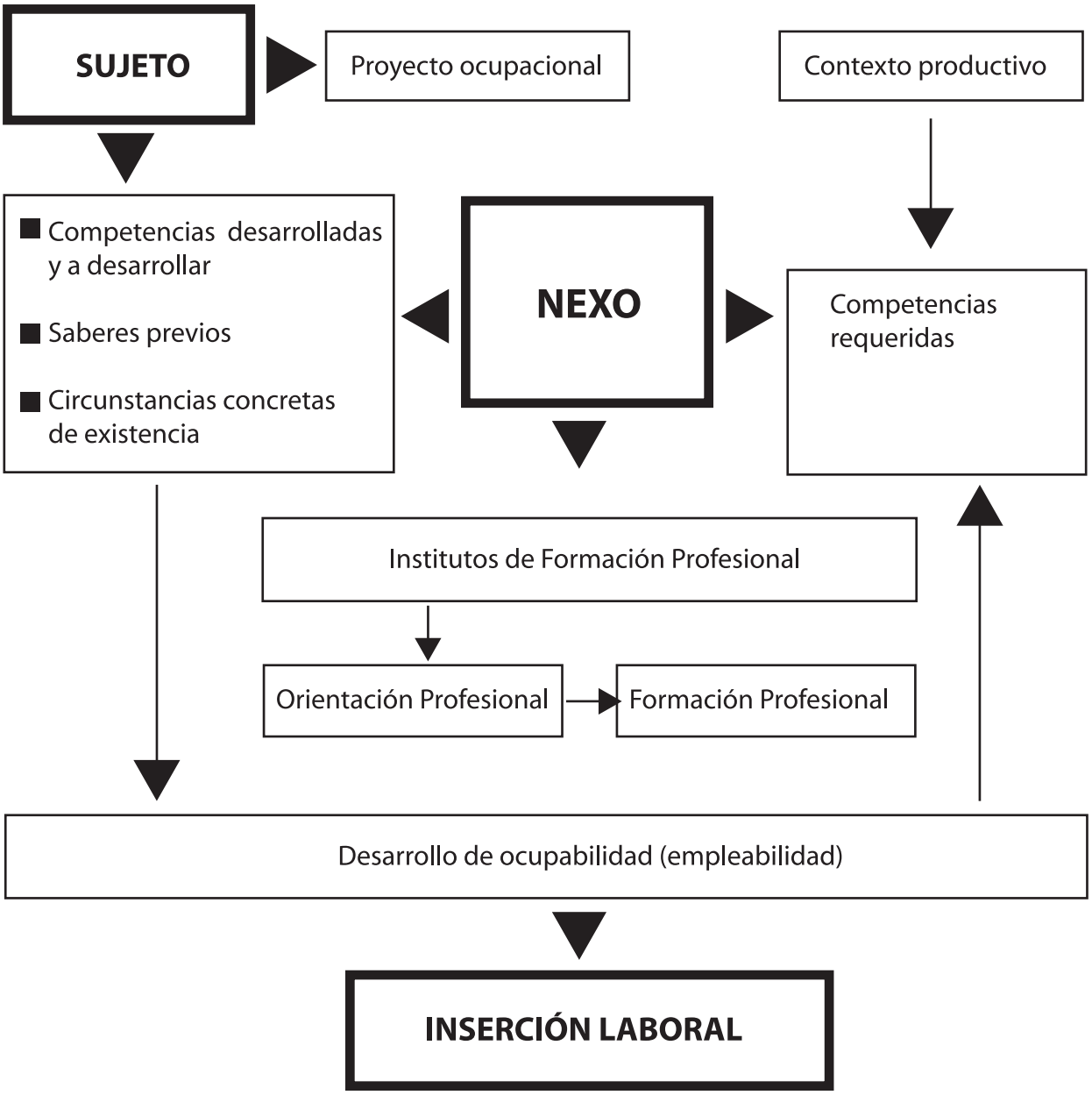
no pueden otorgarse espacios a la generación de inquietudes nuevas, ya que éstas no podrán ser satisfechas a través de la formación ni de los espacios de inserción.

Por último, la coordinación entre procesos de Orientación Profesional y de Formación Profesional apunta a la optimización de las acciones de las IFPs, en el sentido de que sean más articuladas y eficaces para mediar entre los destinatarios de la formación y los contextos productivos. Las acciones que la OP demanda pondrán a la vista las demandas no satisfechas que ambos extremos (individuos - sistemas productivos) le hacen al sistema de formación, invitando a éste a realizar acciones que permitan corregir esto. Ello implica no sólo una revisión hacia dentro de cada organización sino coordinar acciones con otros organismos públicos o privados para acercar soluciones que permitan optimizar recursos y lograr la meta de mejorar la inserción laboral de los sectores menos favorecidos.

Las IFPs también deberían estar en condiciones de informar y derivar a las personas hacia otras instituciones, si ellas no pudieran satisfacer sus requerimientos formativos. Desarrollar la orientación en forma sistémica es un requisito ineludible en el actual contexto de un mundo globalizado.

■ ESQUEMA CONCEPTUAL II

Orientación Profesional como herramienta de la Ocupabilidad y su relación con los procesos de Formación Profesional.



■ ACTIVIDAD Nº 6

Actividad de Contenido

Objetivos	❑ Identificar los perfiles de salida por especialidad y las competencias específicas abordadas desde las IFPs. ❑ Establecer relaciones entre competencias desarrolladas y competencias demandadas.
Actividades	Completar el siguiente cuadro referido a las competencias requeridas en la rama de la producción para la que forma su IFP.

Oferta Formativa	Saber	Saber hacer	Saber ser	Saber estar

Oferta Formativa	Qué se enseña	Cómo se enseña	Requisitos Básicos

Oferta Formativa	**Posibles salidas laborales**	**Posibles alternativas de Trabajos**	**Posibles Empleadores**

Oferta Formativa	Demanda de los sujetos	Demanda del contexto productivo y social
Rubro		
Qué se enseña Contenido		
Cómo se enseña		

ET2

EJE TEMÁTICO II: ORIENTACIÓN PROFESIONAL ¿PARA QUÉ ORIENTAR?

CAPÍTULO 1. LA CALIDAD COMO CRITERIO PARA LA FORMACIÓN Y LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL

■ OBJETIVOS

❏ Caracterizar la óptica de la calidad como criterio organizador de los procesos de Orientación Profesional.
❏ Conocer diferentes perspectivas de la agenda internacional de la orientación y formación profesional y su aplicación en América Latina y Argentina.
❏ Establecer relaciones entre las prácticas de Orientación, sus fundamentos y alcance.

■ INTRODUCCIÓN

En este capítulo se hace una breve mención sobre cómo el modelo de calidad, cuya vigencia se ha vuelto cada vez más destacada como efecto de la globalización, se ha ido resignificando a través del tiempo y de las condiciones regionales y nacionales de aplicación del mismo.

■ LAS NORMATIVAS INTERNACIONALES: REFLEJOS Y SOMBRAS EN AMÉRICA LATINA

La preponderancia del paradigma de la calidad en el campo de la producción y el trabajo tiene una historia que va acompañada por la agenda internacional.

Es por ello necesario considerar diferentes perspectivas sobre el modelo de calidad propuesto internacionalmente en un mundo globalizado. Fundamentalmente, diferenciar los modelos propuestos o prescriptos de los modelos que efectivamente se hacen posibles en los países latinoamericanos. Comprender el contraste entre lo prescripto y lo operante en la realidad nos permitirá valorar más claramente posibles alcances de la Orientación Profesional.

Los efectos de la globalización se volvieron visibles en nuestro país sobre todo hacia fines de los años '80 y fundamentalmente en los '90. Pero es posible rastrear en los años '70 la previsión sobre una sociedad globalizada, que se planificaba desde los organismos públicos internacionales.

Tanto en el Convenio Internacional de Trabajo 142, como en la Recomendación 150, sobre desarrollo de los recursos humanos, ambos de 1975, se insiste en que las políticas y programas de orientación y formación profesionales "deberán alentar y ayudar a todas las personas, en un pie de igualdad y sin discriminación alguna, a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés, y de acuerdo con sus aspiraciones, teniendo presentes al mismo tiempo las necesidades de la sociedad".

De los estudios realizados sobre el desarrollo alcanzado por los servicios de OP en América

Latina [25] , se desprende que predomina en la región la orientación unilateral, focalizada en el conocimiento de las potencialidades individuales y poco atenta a los factores externos al sujeto. A lo sumo, la incidencia del entorno reside en que la orientación tiende a la adecuación de las características personales a las exigencias que la educación y la formación profesional imponen, orientando a las personas hacia profesiones con las que sus aptitudes e intereses guardan relación muy evidente y directa, con el consiguiente acotamiento de las posibilidades de movilidad y ascenso social.

Así mismo, se observa que se proporciona a los alumnos de los últimos años de la enseñanza secundaria una orientación académica y profesional dirigida a indicar posibles estudios superiores u ocupaciones en las cuales se presume que tendrán éxito profesional. Pero no siempre se orienta a quienes concluyen la enseñanza primaria, abandonan la escuela prematuramente o buscan empleo (que son una proporción significativa de la población); a quienes, como mínimo, debería brindárseles información profesional que los ayudara a tomar una decisión adecuada sobre su futuro laboral.

Además, por falta de un seguimiento y una evaluación sistemáticos de los egresados de Institutos de Formación Profesional, que permita conocer con objetividad los beneficios derivados de la aplicación de procesos de orientación, se desconocen los reales índices de inserción en el mundo del trabajo de las personas participantes en dichos procesos.

Más allá de la falta de datos, en tales estudios se destaca el consenso sobre los aspectos a ser mejorados:

- ❏ necesidad de contar con información previa, actualizada, confiable y fluida sobre oportunidades de formación y oferta de trabajo;
- ❏ coordinación de las políticas educativas y la formación profesional con los planes dedesarrollo nacionales;
- ❏ intensificación de las relaciones entre las IFPs y las empresas.

"Los [Estados] Miembros deberían definir políticas de desarrollo de los recursos humanos, de educación, de formación y de aprendizaje permanente que:
a) faciliten el aprendizaje permanente y la empleabilidad, y formen parte de una gama de medidas de orden político destinadas a crear empleos decentes y a alcanzar un desarrollo económico y social sostenible;
b) atiendan por igual los objetivos económicos y sociales, hagan hincapié en el desarrollo económico sostenible en el contexto de una economía en proceso de globalización y de una sociedad basada en el saber y la adquisición de conocimientos y hagan también hincapié en el desarrollo de las competencias, la promoción del trabajo decente, la conservación del empleo, el desarrollo social, la inclusión social y la reducción de la pobreza".

Fuente: Recomendación 195 de la OIT sobre el Desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente, Artículo 3.

25.En 1981, el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR-OIT) realizó el primero de tales estudios. Los resultados del mismo fueron publicados en la Revista Internacional del Trabajo, volumen 101, no. 2, 1982.

La carencia, poca objetividad y asistematicidad de la información profesional y sobre demanda de recursos humanos, es la principal limitación de los servicios de Orientación Profesional en la región.

■ REFLEJOS Y SOMBRAS EN ARGENTINA

Nuestro país incorporó el Convenio 142 a su ordenamiento jurídico en 1977, pasando a ser uno de los pocos países de América que lo ha hecho. Y desde el año 1994, "cuando se reforma la Constitución Nacional, los convenios internacionales del trabajo han pasado a gozar de un status privilegiado, al ser considerados normas superiores a las leyes. Esta circunstancia revaloriza el papel de las normas internacionales en el sistema normativo y fortalece la posibilidad de que se ajuste el cumplimiento de los postulados previstos en las normas supranacionales"[26] . La Constitución incluye también, como una de las obligaciones que tiene el Congreso, la de proveer "a la formación profesional de los trabajadores" (art. 75, inc. 19 -denominada cláusula del progreso-).

Si bien la formación profesional es parte de las políticas públicas argentinas desde la década del cuarenta, en los noventa ha renovado su trascendencia de la mano de motivos tales como: "desempleo, productividad, competitividad, equidad en la distribución de empleos escasos, resolución de problemas de igualdad de género, entre los más relevantes"[27] . En los últimos quince años se han dictado numerosas normas sobre formación profesional (en la mayoría de las nuevas regulaciones laborales existen referencias al tema), evidenciándose el traspaso de esta función desde la órbita educativa hacia el ámbito normativo de la legislación laboral y de la autoridad administrativa del trabajo.

Pero al comparar lo prescripto normativamente con el impacto concreto que se ha logrado, los logros de calidad y la eficacia de la Orientación Profesional en Argentina no escapan a la realidad latinoamericana antes descripta.

■ ¿QUÉ SUPONE HABLAR DE CALIDAD EN LAS IFPS HOY?

Como ya hemos visto la globalización impuso nuevas condiciones culturales que transformaron el ámbito del trabajo. Este cambio de sentido, como cualquier otro, supuso un nuevo discurso que reorientó las prácticas productivas y laborales: el discurso de la **calidad.**

"En las definiciones aplicadas a las diversas normas nacionales e internacionales vinculadas con la calidad, se considera que ésta consiste en la capacidad que posee una institución dedicada a la producción de bienes o servicios para satisfacer las necesidades de sus clientes". [28]

26. Topet, Pablo (2000) Las normas internacionales sobre Formación Profesional: su aplicación en Argentina. En: El Convenio 142 en Argentina, Paraguay y Uruguay. CINTERFOR-OIT. Montevideo.
27.ibídem

Uno de los aspectos centrales de la calidad como criterio de procesos es la mejora continua, la cual significa un conjunto de actividades que:

- ❏ Tiene metas claras sobre qué mejorar
- ❏ Es sistemático y metódico (supone planificación, ejecución y evaluación)
- ❏ Se basa en evidencias o referenciales (incorpora mediciones e indicadores).

El enfoque de las normas ISO 9000 apunta al mejoramiento continuo de las instituciones. Está orientado hacia aspectos institucionales y la gestión por procesos, pero también hacia los productos de las instituciones (en el caso de las IFPs, los productos serían las competencias efectivamente desarrolladas por los participantes a lo largo de un proceso formativo). Instituciones gerenciadas con calidad garantizan la eficiencia del gasto público en formación.

Los ocho principios de Gestión de Calidad que son la base de las normas de la familia ISO 9000 y que pueden ser usados por las IFPs para mejorar su desempeño, según el Referencial de Calidad para las IFPs del MTEySS son:

1. **Enfoque del usuario:** "Las IFPs dependen de sus usuarios y por lo tanto deberían comprender las necesidades actuales y futuras de sus usuarios, satisfacer los requisitos de los usuarios y esforzarse en exceder las expectativas de los usuarios."
2. **Liderazgo:** "Los líderes establecen la unidad de propósito y la orientación de la IFP. Ellos deberían crear y mantener un ambiente interno, en el cual el personal puede llegar a involucrarse totalmente en el logro de los objetivos de la IFP."
3. **Participación personal:** "El personal, a todos los niveles, es la esencia de una organización y su total compromiso posibilita que sus habilidades sean usadas para el beneficio de la IFP."
4. **Enfoque basado en procesos:** "Un resultado deseado se alcanza más eficientemente cuando las actividades y los recursos relacionados se gestionan como un proceso."
5. **Enfoque de sistema para la gestión:** "Identificar, entender y gestionar los procesos interrelacionados como un sistema, contribuye a la eficacia y eficiencia de una IFP en el logro de sus objetivos."
6. **Mejora continua:** "La mejora continua del desempeño global de la IFP debería ser un objetivo permanente de ésta."
7. **Enfoque basado en hechos para la toma de decisión:** "Las decisiones eficaces se basan en el análisis de los datos y la información."
8. **Relaciones mutuamente beneficiosas con el proveedor:** "Una IFP y sus proveedores son interdependientes, y una relación mutuamente beneficiosa aumenta la capacidad de ambos para crear valor."

En esta dirección, la Secretaría de Empleo del MTEySS impulsa el Programa de Calidad del Empleo y la Formación Profesional, cuya misión es "colaborar en el fortalecimiento de la competitividad económica y la equidad social, a través de dispositivos institucionales que aseguren la calidad del empleo y el desarrollo de las competencias de la población trabajadora".

28. Ver documento: Presentación del Programa de Calidad del Empleo y la Formación Profesional. Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional. Secretaría de Empleo. MTEySS. Buenos Aires. 2004.

Entre las unidades funcionales de dicho programa se halla la UEMAT (Unidad de Evaluación, Monitoreo y Asistencia Técnica), entidad especializada en formular los criterios y condiciones que se le exigen a las IFPs co-ejecutoras de las políticas de empleo y formación llevadas adelante.

"Como consecuencia y en atención al recorrido que desarrollan las personas durante su proceso de formación, la UEMAT ha priorizado cuatro Dimensiones que sustentan el Círculo Virtuoso de Calidad de la Formación Profesional mediante procesos de mejora continua que inciden a su vez, en la Calidad Institucional de las IFPs". [29]

Si la calidad supone satisfacer a los clientes de un servicio, y si una de las dimensiones del servicio prestado es la Orientación Profesional, entre los objetivos de calidad buscados por las IFPs estarán: "que los participantes puedan comprender el contexto de su formación, elaborar un plan de inserción y finalmente, lograr ingresar al mundo productivo". Pero además, ofrecer a los participantes "herramientas útiles para que una vez conseguido [el empleo], puedan conservarlo o mejorar su situación laboral". [30]

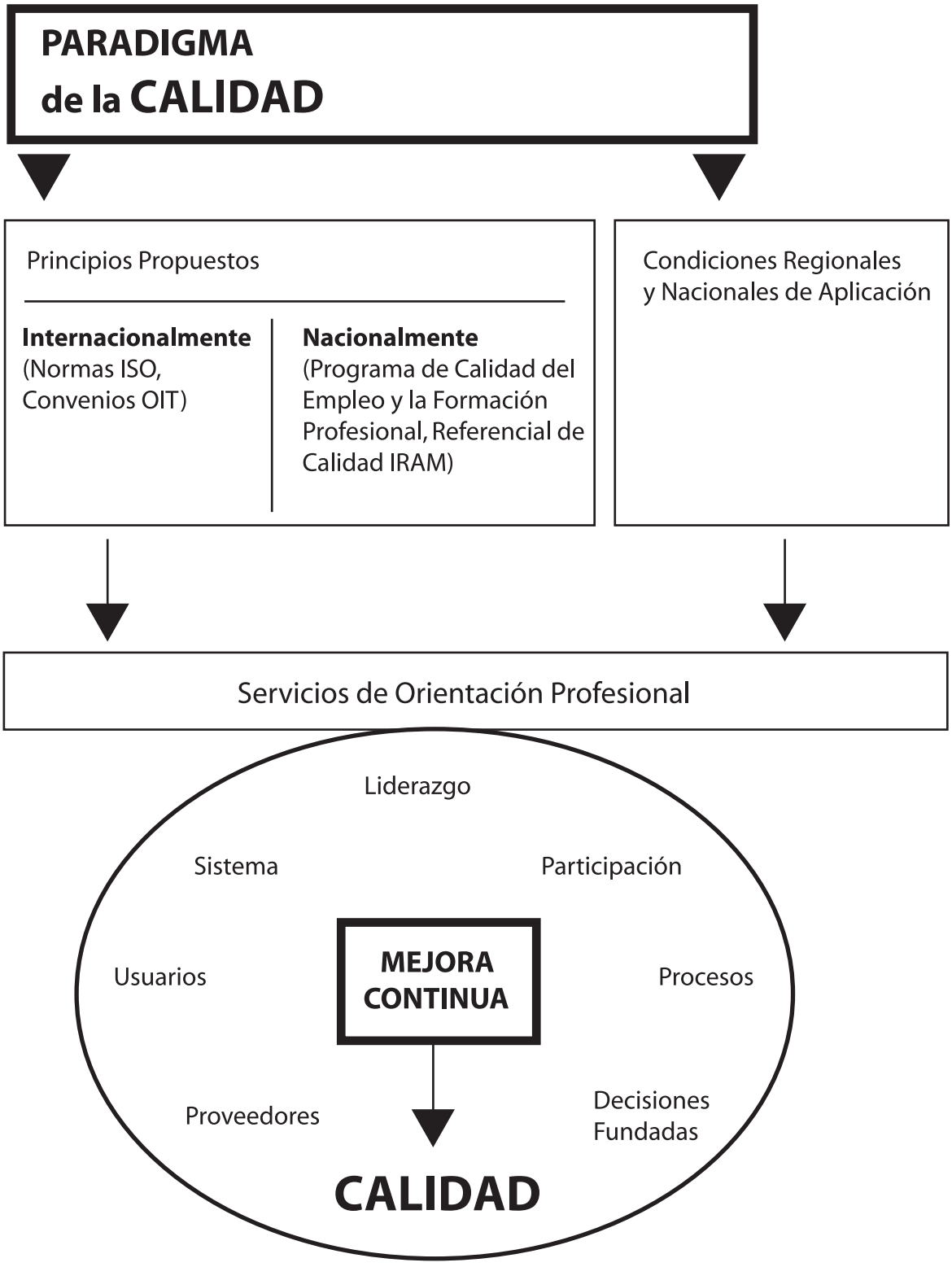
> "La Orientación Profesional cumple una función de enlace esencial entre las necesidades individuales y la demanda del mercado laboral y su impacto como Dimensión de Calidad es potenciar y proveer insumos para las demás Dimensiones (Vinculación con el contexto socioproductivo, Formación-Aprendizaje, Evaluación Institucional/Seguimiento de egresados). Todos ellos procesos clave y presentes durante el circuito que el sujeto transita desde su ingreso a la IFP hasta su posterior inserción en el mercado de trabajo".
>
> **Fuente: Dimensión de Calidad para la Formación Profesional. La Orientación Profesional. UEMAT. MTEySS. Buenos Aires. 2005. p.20.**

Si la calidad supone satisfacer a los clientes de un servicio, y si una de las dimensiones del servicio prestado es la Orientación Profesional, entre los objetivos de calidad buscados por las IFPs estarán: "que los participantes puedan comprender el contexto de su formación, elaborar un plan de inserción y finalmente, lograr ingresar al mundo productivo". Pero además, ofrecer a los participantes "herramientas útiles para que una vez conseguido [el empleo], puedan conservarlo o mejorar su situación laboral". [30]

29. Ver documento: Dimensión de Calidad para la Formación Profesional. La Orientación Profesional. UEMAT. MTEySS. Buenos Aires. 2005. p.5.
30. Ver documento: Dimensión de Calidad para la Formación Profesional. La Orientación Profesional. UEMAT. MTEySS. Buenos Aires. 2005. p.5

■ **ESQUEMA CONCEPTUAL III**

La calidad como criterio para la Formación y la Orientación Profesional



■ ACTIVIDAD Nº7

Actividad de procedimiento

Objetivos	Verificar en las prácticas de orientación de las IFPs, cuáles son los principios de calidad que las sustentan.
Consigna	Describir alguna acción de orientación realizada en la IFP.

Descripción de la acción de orientación realizada:	

■ ACTIVIDAD Nº8

Actividad de procedimiento

Objetivos	Verificar en las prácticas de orientación de las IFPs, cuáles son los principios de calidad que las sustentan.
Consigna	En relación a la acción de orientación descripta en la actividad anterior, inferir de qué manera responde a los principios de gestión de la calidad planteados por las normas ISO y el Referencial de Calidad para las IFPs del MTEySS.

Principio ISO 9000 para la Gestión de Calidad	**Modo en que responde la acción descripta:**
Enfoque del usuario:	
Liderazgo:	
Participación del personal:	
Enfoque basado en procesos:	
Enfoque de sistema para la gestión:	
Mejora continua:	
Enfoque basado en hechos para la toma de decisión:	
Relaciones mutuamente beneficiosas con el proveedor:	

ET2

EJE TEMÁTICO II: ORIENTACIÓN PROFESIONAL ¿PARA QUÉ ORIENTAR?

CAPÍTULO 2. RECONSTRUYENDO EL ROL DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL

■ OBJETIVOS

❏ Comprender la interrelación entre calidad, pertinencia y equidad.
❏ Diferenciar las distintas concepciones de orientación y los supuestos que las atraviesan.
❏ Caracterizar las prácticas de Orientación Profesional y comprender sus posibles alcances.

■ INTRODUCCIÓN

En este capítulo se abordan diferentes conceptualizaciones de orientación y los supuestos que sustentan sus prácticas. Se plantea la necesaria relación entre las necesidades de los sujetos y las exigencias del mercado de trabajo, a fin de lograr una mejor y mayor empleabilidad.

■ DE VOCACIONES Y OCASIONES

Además de la calidad, los estudios sobre orientación y formación profesional indican otros dos criterios orientadores, estrechamente interrelacionados con la calidad: la doble pertinencia de las propuestas formativas (propuestas acordes a las necesidades del sector productivo, pero también acordes a los sujetos destinatarios de la formación) y la equidad para acceder a la formación.

"Si nos referimos a personas, empresas, sectores o cadenas productivas o de territorios, todos deberán ser atendidos [por la orientación y formación profesional] apostando a la calidad de los procesos y los resultados, atendiendo a sus demandas y necesidades y también a sus características y condicionamientos. Deberán ser atendidos con pertinencia, y mediante un enfoque de equidad, buscando superar obstáculos y solucionar problemas que provocan desigualdades de oportunidades y trato entre hombres y mujeres, entre jóvenes y adultos, entre condición urbana y rural, entre etnias, entre empresas y trabajadores de la economía formal e informal".[31]

La cuestión de la pertinencia y la equidad es planteada por Fernando Ulloa en términos de la tensión entre "ocasiones y vocaciones", en el prólogo de un texto de Altschul [32]. Para lograr una Orientación Profesional que conjugue calidad, pertinencia y equidad, es necesario concebirla como producto de un equilibrio dinámico, bastante delicado de lograr, entre el deseo del sujeto ("vocación") y las oportunidades efectivamente existentes en el mercado del trabajo ("ocasiones" u oportunidades).

Recordemos que la idea de "vocación" surge de cierto idealismo utópico e incluso místico. Pero si se pretende reemplazarla totalmente por las necesidades de mano de obra existentes en el medio productivo, corremos el riesgo de imponer procesos de "inducción" dirigidos a que la gente se adap-

31. CINTERFOR-OIT. Calidad, pertinencia y equidad. Un enfoque integrado de la formación profesional. Montevideo. p. 12.
32. Altschul, Carlos "Estar de Paso. Roles y competencias del consultor".

te pasivamente a los puestos que el mercado del empleo ofrece. Dicho de otro modo, estaríamos limitándonos a considerar la pertinencia en una sola dirección, sólo en favor del sector empleador.

En la vida de las personas existen momentos de transición, que implican una redefinición del rumbo profesional. La cultura y la dinámica social que impone la globalización hacen aún más críticas estas transiciones personales. Estas instancias de transición que tienen un impacto sobre la subjetividad, pueden ser transiciones:

- ❏ sociales (proyectos de vida personales que suponen una estrategia de movilidad social)
- ❏ educativas (el paso del nivel medio al terciario, universitario o la formación profesional)
- ❏ psicoevolutivas (crisis normales propias de la adolescencia, la juventud, la madurez y la vejez)
- ❏ laborales (transición de un sistema de formación a un empleo; transición de situaciones de desocupación, desempleo, subempleo, falta de calificación o calificación tecnológicamente desactualizada, a la inserción en un sistema de formación profesional).

El logro de pertinencia en la Orientación Profesional requiere, por ende, que las instituciones orientadoras también sepan adecuar sus intervenciones a las necesidades de las personas. Los servicios de Orientación Profesional constituyen un espacio primordial para brindar el apoyo necesario a las personas que quieren definir o fortalecer un proyecto ocupacional, o que son llevadas por las circunstancias a redefinir su actividad productiva, ofreciéndoles herramientas que faciliten la construcción de un proyecto personal digno y sostenible.

Por último, cabe destacar que el tercer principio rector, la equidad, supone que las acciones de Orientación Profesional deberán apuntar siempre a la superación de estereotipos y discriminaciones que están en la base de los procesos de exclusión social. Para que la orientación realmente sea de calidad, siempre debe procurar la equidad de género, de clase, de generación, de etnia.

■ ¿QUÉ ES LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL?

El término técnico orientación cobra diferentes sentidos según de qué tipo de orientación estemos hablando. Académica, Vocacional, Vocacional-ocupacional, Profesional; constituyen cada una, concepciones diferentes de orientación. Aunque también es cierto que comparten ciertas características.

Orientación Académica: es un proceso de acompañamiento y ayuda para que el estudiante de una institución educativa sea capaz de resolver los problemas propios de la actividad escolar, facilitándole la elección de determinados itinerarios académicos. Se busca que el sujeto, a lo largo de su recorrido escolar, realice elecciones de acuerdo con sus intereses, capacidades y situación personal. Este tipo de orientación presenta características distintas según la edad y nivel educativo de las personas a las que se brinda apoyo.

Orientación Vocacional: es un proceso de desarrollo de las capacidades necesarias para que cada sujeto singular tome sus propias decisiones de manera libre y responsable, tanto en el momento

actual como a lo largo de su vida. Su finalidad no es la de dirigir a las personas hacia determinadas trayectorias, sino que es un proceso que se sostiene siempre sobre los intereses y deseos de los propios sujetos. Como puede notarse el tinte psicologista de este tipo de orientación es muy marcado. La idea de orientación vocacional adquiere además sus propios matices según cómo se defina el concepto de vocación: "Si la vocación es innata, la orientación sólo tiene que descubrirla, y encauzar al individuo; si se entiende que la vocación se hace a través de los aprendizajes, la orientación evalúa lo que se ha aprendido y lo que se puede aprender; si la vocación es el conjunto de habilidades e intereses para ciertas tareas, la orientación las mide y señala las áreas donde se cree que se rendiría más; si la vocación es un proceso de intercambio y síntesis entre disposiciones, tipo de personalidad y resultados de aprendizajes, la orientación diagnostica esos tres niveles y trata de correlacionarlos". [33]

Orientación Profesional: es un proceso de ayuda para que la persona orientada sea capaz de elegir entre distintas alternativas y formarse adecuadamente para la profesión u ocupación específica elegida, tratando de facilitar la integración de las expectativas personales con las necesidades sociales y del contexto productivo. Este tipo de orientación implica facilitar que el sujeto descubra las opciones, tome decisiones al respecto, se forme adecuadamente y se ubique profesionalmente.

La complejidad de los procesos de orientación y elección profesional reside, por un lado, en que como resultado la persona adscribirá a un tipo de vida concreto, con los condicionamientos histórica y culturalmente dispuestos para dicho tipo de vida. Y, por otro lado, la complejidad y flexibilidad del mundo laboral actual lleva continuamente a los sujetos a ampliar los límites de su campo ocupacional, derivar hacia nuevas profesiones o reconvertirse profesionalmente por efectos de las transformaciones tecnológicas. Así, la Orientación Profesional se hace cada vez más compleja a medida que suceden nuevas elecciones, por efecto de la evolución de la historia personal del sujeto y de la historia de la cultura en la que ese sujeto se inscribe.

Orientación Vocacional - Ocupacional: "amplía e integra los antes disociados "campos" de las llamadas orientación vocacional, Orientación Profesional u orientación laboral. Esta propuesta surge como resultado de superar la dicotomía: vocación (llamado interior, concerniente sólo al individuo) y profesión, trabajo u ocupación (oportunidad y demanda sociocultural). Lo vocacional tiene relación con lo que la persona siente como interés personal y capacidad de ser. Lo ocupacional tiene relación con la acción productiva a lo largo de la vida." [34]

En el marco de este manual y del contexto actual del país, entenderemos a la Orientación Profesional en un sentido más próximo a lo que acabamos de definir como orientación vocacional - ocupacional. De esta manera, la OP implica en el sujeto un proceso de decisiones personales, que

33. Sarazola, Silvia; Machado, María José; Peláez, Amalia (1998) Orientación vocacional ocupacional. Serie Integración normalizada en la formación para el trabajo: un proceso de inclusión social. Proyecto RLA/94/MO5/SPA, "Integración Normalizada de las Personas con Discapacidad en las Instituciones de Formación Profesional en Latinoamérica". CINTERFOR-OIT. Montevideo. En: http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/integra/4/index.htm

34. Gelvan de Veinstein, S. La orientación vocacional-ocupacional. Buenos Aires: Marymar, 1994.

son parte de un proyecto de vida, el cual combina los valores, intereses, capacidades y limitaciones personales, con las posibilidades existentes en el medio, para formular y llevar adelante un plan de acción relativo a su formación e inserción laboral. "La orientación constituye un apoyo a esa toma de decisiones, proporcionando elementos para la reflexión personal, así como aportes de información y de instrumentos para llevar a la práctica sus decisiones. En la orientación confluyen y se coordinan las características de la persona y del contexto en el cual está inmersa". [35]

> "El proceso de orientación utilizado en la casi totalidad de los servicios [de orientación latinoamericanos] pone de manifiesto el predominio en la aplicación del enfoque psicológico que conduce más a una elección profesional que a una colocación efectiva en el mercado de trabajo. En general, en los servicios existentes se aprecian las características individuales mediante la utilización de pruebas que tradicionalmente han servido de base para conocer las aptitudes específicas, los intereses profesionales o las preferencias vocacionales, los conocimientos sobre áreas de estudio y, con menos frecuencia, los rasgos de personalidad y los conocimientos y habilidades profesionales."
>
> Fuente: Agudelo Mejía, Santiago (2002) Alianzas entre formación y competencia. CINTERFOR-OIT. Montevideo. p. 178.

■ EL QUEHACER DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL

¿Qué se desprende de implementar un sistema de Orientación Profesional? Ya hemos visto que el impacto consistiría en un equilibrio entre la satisfacción de las exigencias del contexto socioproductivo y la satisfacción de las capacidades, intereses y tendencias de los individuos y grupos sociales; de lo cual resultaría el desarrollo integral del país bajo parámetros de calidad promotores de competitividad internacional.

Pero, previamente a dicho impacto final buscado, es necesario establecer las características funcionales de la Orientación Profesional en el contexto histórico-cultural que nos es propio. Sin relación al contexto tal caracterización carecería de pertinencia y eficacia.

La Orientación Profesional es una actividad compleja, tanto desde el punto de vista social como profesional. Se refiere a la relación entre dos grupos de factores: el conocimiento de las personas y el conocimiento de las exigencias y las condiciones del trabajo.

■ PERTINENCIA: LA PERSPECTIVA DE LA DEMANDA DE LOS USUARIOS

En lo que hace a los alcances que la Orientación Profesional debe lograr al nivel de las personas, debe apuntar a la óptima realización del individuo (desarrollo de sus capacidades y competencias, mejora de su eficacia en el trabajo, mantenimiento de la salud, satisfacción económica y psi-

35. Silvia Sarazola; María José Machado; Amalia Peláez. "Orientación vocacional-ocupacional" Integración Normalizada de las Personas con Discapacidad en las Instituciones de Formación Profesional en Latinoamérica" Montevideo, 1998

cológica de los trabajadores). Es decir, que su proceso no finaliza con la elección de una formación profesional o un empleo determinados, sino que debe convertirse en un proceso de asesoramiento permanente.

También en el sentido de los aspectos subjetivos cabe fijar como meta que la Orientación Profesional ofrecida debe estar por igual al alcance de: desocupados, subocupados, personas con capacidades diferentes, personas que necesitan elegir una formación profesional, personas que buscan un empleo por primera vez, aquellos que por diversas circunstancias necesitan cambiar de ocupación, empleados que presentan problemas de adaptación a su actividad laboral, entre otros casos.

Como se observa, debe concebirse la Orientación Profesional como un quehacer que engloba toda la vida activa del hombre. Y a los encargados de la gestión de orientación, como personas flexibles y comprensivas para percibir la realidad e intervenir en ella.

Dado que la Orientación Profesional más efectiva busca soluciones creativas, integradas y equilibradas entre lo vocacional y lo ocupacional, es fundamental garantizar una visión integral de la persona, que incluya las diferentes esferas de realización del ser humano y que contemple las diferencias individuales y la diversidad.

Por ello es que los procesos de Orientación Profesional no deben pensarse como un rol centrado en un único especialista, sino como un proceso de orientación que debe ser gestionado de modo coordinado y asociado. Esto supone una gestión:

- ❏ **Interdisciplinaria:** los docentes de formación profesional, los profesionales de la salud, de la educación, del empleo, entre otros, deben articular y coordinar sus visiones para intervenir en modo coordinado en el proceso de orientación.

- ❏ **Participativa:** el quehacer de orientación no sólo es el logro de una combinación de saberes expertos, también se deben integrar la participación, saberes y demandas de la comunidad, la familia, las empresas, las escuelas, otras IFPs, las Oficinas de Empleo, las organizaciones no gubernamentales, las organizaciones sindicales, las organizaciones de desocupados, las organizaciones de empleadores y empresarios, los medios de comunicación, otras instituciones públicas, las consultoras privadas y, por supuesto, cada sujeto vinculado con la institución orientadora y los puestos de trabajo en las empresas. Dicha acción de coordinación debe realizarse en forma continua, organizada y acorde a los ritmos de cada actor y de cada momento.

Como el efecto final buscado es la mejora de la competitividad económica y del desarrollo humano de la población, debemos construir un quehacer de orientación y formación para el trabajo que precisamente garantice su gestión compartida. Sólo un dispositivo de orientación que sea inclusivo, participativo, flexible y estratégico puede generar, a la manera de un reflejo de su propia dinámica, inclusión laboral, participación ciudadana y flexibilidad económica como resultado final.

Algunos de los criterios de éxito de cualquier proceso de Orientación Profesional a tener en cuenta, además de los que derivan de la valoración más positivista de niveles de eficacia y eficiencia alcanzados, pueden ser [36]:

- ❏ El cabal conocimiento de las ofertas formativas;
- ❏ La cantidad de personas orientadas profesionalmente;
- ❏ La disminución de los índices de deserción en acciones de formación;
- ❏ El nivel y calidad de inserción en el mercado de trabajo.

Rodríguez Espinar señala tres principios básicos de la orientación, que pueden ser considerados para el ejercicio del rol de Orientación Profesional:

PRINCIPIO DE PREVENCIÓN. "Supone actuaciones de tipo proactivo; se trata de actuar antes de que surja el problema. La prevención como concepto comunitario, pone su énfasis en el grupo o comunidad, pretende reducir los riesgos de la totalidad de los miembros de un sistema, mejorando las condiciones existentes o previniendo posibles problemas".

PRINCIPIO DE DESARROLLO. "Implica una orientación que atienda a todos los aspectos del desarrollo humano. Supone considerar al individuo en un continuo crecimiento y la orientación como un proceso continuo dirigido al desarrollo integral de la persona. Dentro de este proceso, en algunos "momentos críticos" la orientación ha de ser particularmente intensa".

PRINCIPIO DE INTERVENCIÓN SOCIAL. "La orientación no sólo ha de tener en cuenta el contexto en que se realiza, sino también la posibilidad de intervenir sobre el propio contexto. La actividad orientadora estará dirigida a la modificación de aspectos concretos del contexto. Así mismo, la orientación, desde esta perspectiva, tratará de ayudar al sujeto a concienciarse sobre los obstáculos que se le ofrecen en su contexto y le dificultan el logro de sus objetivos personales, para que pueda afrontar el cambio necesario de dichos obstáculos".

Fuente: http://www.orientared.com

36. Documento: Dimensión de Calidad para la Formación Profesional. La Orientación Profesional. UEMAT. MTEySS. Buenos Aires. 2005. p. 20.

■ PERTINENCIA: LA PERSPECTIVA DE LA DEMANDA DEL MERCADO LABORAL. EL PAPEL CENTRAL DE LA INFORMACIÓN PROFESIONAL

Agudelo Mejía plantea que "el papel fundamental que desempeña la información profesional dentro del proceso de la adecuada escogencia de una ocupación ha sido resaltado"... "hasta el punto de considerar su carencia como la principal limitación para el logro de los resultados esperados del proceso de Orientación Profesional" [37].

En nuestro país, como ya se ha señalado, los servicios de orientación en general están atravesados por un claro énfasis en la vocación, sin brindar suficiente información sobre las oportunidades laborales que el contexto realmente ofrece. Por caso, la información que suele brindarse en las instituciones formadoras se refiere casi exclusivamente a las opciones educativas que brinda la propia institución.

Como lo plantea Agudelo Mejía, "la información está casi limitada a poner en conocimiento de la clientela los planes de estudio, la descripción de los cursos o de las ocupaciones, los requisitos de admisión, los lugares donde se realizan los estudios y el campo de trabajo. En raras excepciones se proporciona información general sobre las posibilidades de empleo" [38] .

La información suele suministrarse verbalmente o a través de publicaciones, pero en general se carece de información confiable sobre las oportunidades que el mercado laboral ofrece: muchas veces la información se elabora a partir de la experiencia informal del orientador o basada en estudios de organismos estatales que no han sido realizados teniendo en cuenta la estructura del empleo (sino que se limitan a datos sobre la mano de obra ocupada).

La información que más escasea es la que proviene del medio socioproductivo. Por ello, para estar al tanto de la situación concreta y actualizada de la demanda y condiciones de trabajo, es necesario que las guías informativas destinadas a la orientación se realicen con mayor participación de los sectores productivos y de las instituciones formativas no universitarias, para que se haga más visible la oferta en formación profesional y ocupacional calificada y semicalificada, y la formación de nivel medio y terciario, que guarda mayor relación con la demanda concreta de los sectores socioproductivos.

También es crucial que las informaciones brinden datos sobre competencias requeridas en cada profesión y competencias ofrecidas a desarrollar por las distintas propuestas formativas, para que los sujetos puedan valorar y comprender concretamente el alcance de sus elecciones formativas y ocupacionales. El concepto de competencia tiende a ser el eje integrador de toda la gestión de recursos humanos en las empresas pos-fordistas y las instituciones que realizan Orientación Profesional deberían poder contar con información formateada en dicho "lenguaje".
Las posibilidades de desarrollo de la Orientación Profesional se expandirían si se modelizara o

37 . Agudelo Mejía, Santiago (2002) Alianzas entre formación y competencia. CINTERFOR-OIT. Montevideo. p.201.
38. Agudelo Mejía, Santiago (2002) Alianzas entre formación y competencia. CINTERFOR-OIT. Montevideo. p.177.

"mapeara" la formación profesional en el contexto local, ya que todo efecto posible, todo "para qué", depende siempre de un contexto de referencia. Toda acción es siempre acción situada.

Por caso, en Córdoba las ofertas de formación se han direccionado principalmente para determinados sectores, que no por casualidad son los históricamente más estratégicos en la economía local: metalmecánico, construcción, calzado, alimenticio, comercio y, más recientemente, informático. Un "mapeo" de los campos ocupacionales de tales sectores, incluyendo descripciones por competencias, sería de gran trascendencia para optimizar la Orientación Profesional en la región. Cualquiera sea la institución desde la cual se ejerzan acciones de Orientación Profesional en la provincia, debería disponer de suficiente información sobre cualquiera de los sectores recién citados y la oferta de formación profesional referida a ellos.

Un punto crítico, entonces, es lograr un sistema de información profesional dinámico e interactivo, de fácil carga de datos y consulta por parte de todas las instituciones (proveedoras y a la vez usuarias) de los insumos informativos sobre formación profesional. Sin materializar en el día a día este hecho, todo lo que se pueda plantear de innovador en el terreno de la Orientación Profesional queda en el terreno de lo discursivo.

> "Establecer vínculos entre las condiciones, los intereses, las capacidades personales, la situación social y el entorno de la persona en busca de asesoramiento, con la información sobre las oportunidades que ofrece el mercado de trabajo es el principal objetivo de los servicios de orientación" [39].

■ ORIENTACIÓN PROFESIONAL: EN LA ENCRUCIJADA DE PERSPECTIVAS

Como hemos desarrollado a lo largo de este capítulo, debe quedar en claro que la Orientación Profesional ocurre en un punto de entrecruzamiento de perspectivas ("vocación" de los sujetos, "oportunidades" ofrecidas por el mercado de trabajo). En este sentido, las instituciones que llevan adelante la Orientación Profesional operan como mediadoras entre ambas ópticas.

Si bien para una persona el beneficio último de la orientación es la inserción laboral, el proceso de orientación se constituye en un espacio que lo contiene como sujeto, acompañándolo y asesorándolo para su inserción futura. La orientación le posibilita un reflexión metódica sobre los recursos con los que cuenta y las metas que pretende alcanzar, promoviéndolos a hacerse responsables por sus decisiones y no sólo a optar pasivamente por lo que el orientador les ofrece.

Si la orientación se realiza en forma adecuada, es decir, atendiendo a su doble pertinencia, el impacto de la Formación Profesional será mayor en términos de empleo, productividad, optimi-

39. Schoer, Karen. "Necesidades de información y orientación para individuos y empresas: nuevos retos para la orientación para Orientación Profesional". Revista Europea N° 12, dic. 1997/III, Formación Profesional, pp. 84-85.

zación de recursos y desarrollo humano.

Como lo plantea la UEMAT-MTEySS, las acciones de Orientación Profesional deberían permitirle a los participantes[40] :

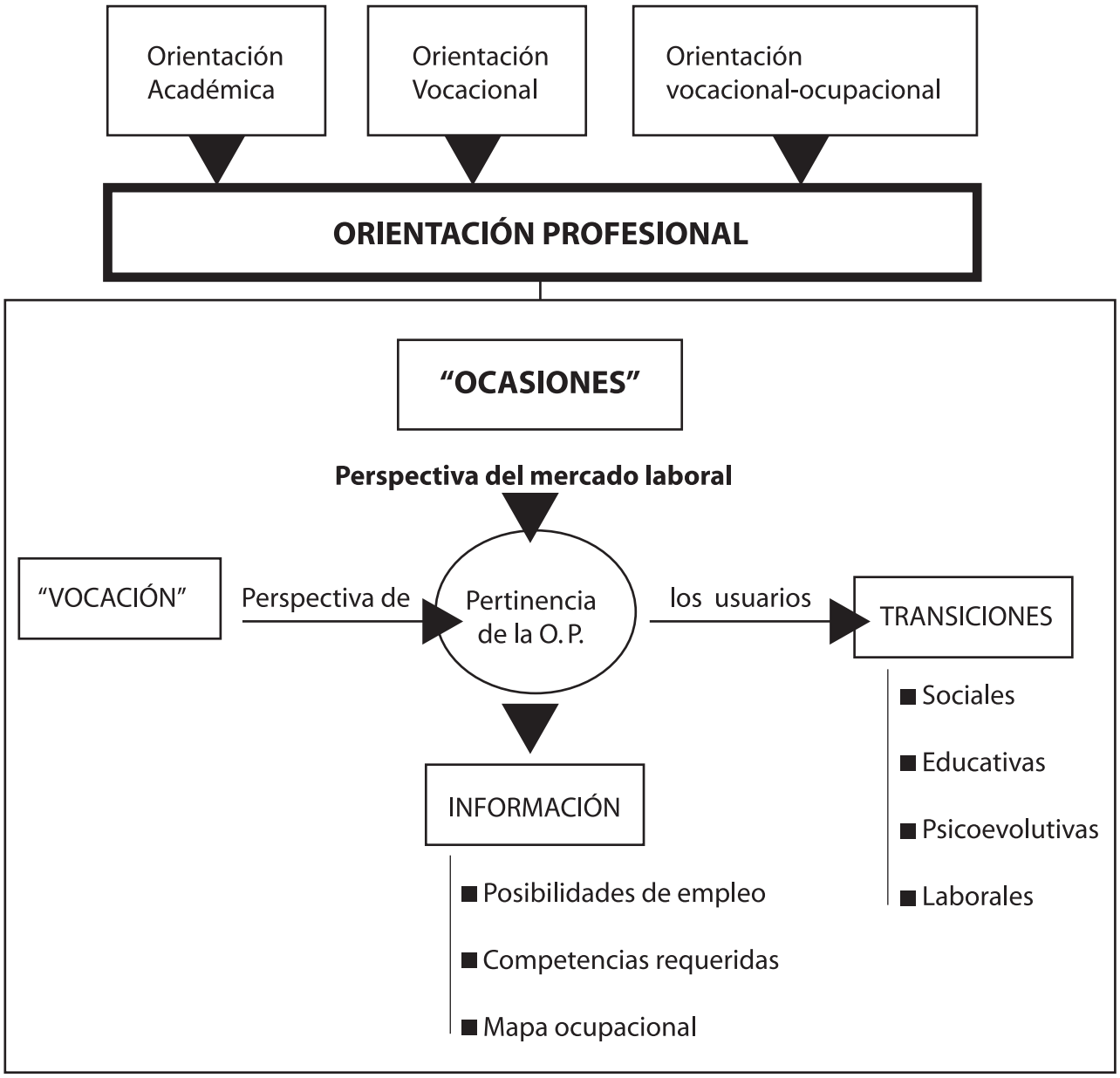
- ❏ Acceder a información actualizada y específica acerca de las reales demandas del sector productivo;
- ❏ Identificar sus propias capacidades, sus recursos, fortalezas y dificultades derivados de su situación personal, familiar o social;
- ❏ Evaluar si la formación que se ofrece es adecuada a sus intereses y necesidades;
- ❏ Reflexionar acerca de sus competencias y posibilidades de inserción en el sector productivo.

Más arriba decíamos que las instituciones que llevan adelante la Orientación Profesional operan como mediadoras entre las perspectivas de los sujetos y del mercado laboral. En el siguiente capítulo reflexionaremos precisamente sobre la perspectiva de tales instituciones intermediarias y más concretamente sobre la Orientación Profesional en las IFPs.

40. Ver documento: Dimensión de Calidad para la Formación Profesional. La Orientación Profesional. UEMAT. MTEySS. Buenos Aires. 2005. p.8.

■ **ESQUEMA CONCEPTUAL IV**

Construyendo el rol de la Orientación Profesional



■ ACTIVIDAD Nº9

Actividad de Contenido

Objetivos	Identificar diferentes modalidades de orientación en casos concretos.
Consigna	Retomando las acciones de Orientación consignadas en la actividad del Capítulo 1 del presente Eje, identifique con cuál de las siguientes modalidades de orientación fueron realizadas: académica, vocacional, profesional o Vocacional-Ocupacional.

■ ACTIVIDAD Nº10

Actividad de Procedimiento

Objetivos	Identificar en las acciones realizadas los criterios que las sustentan.
Consigna	**1)** Identifique acciones que realice en su IFP con el objeto de alcanzar la doble pertinencia de las propuestas de formación. **a)** para los usuarios **b)** para el contexto productivo. **2)** Identifique acciones que realice en su IFP tendentes a la equidad para acceder a la información.

■ ACTIVIDAD Nº11

Actividad de Procedimiento

Objetivos	Analizar el grado de adecuación entre aspectos demandados y aspectos satisfechos actualmente por las IFPs en relación a sus usuarios y al sector productivo con el que se encuentran vinculadas.
Consigna	Complete el siguiente cuadro enumerando, en relación a los usuarios y al sector productivo: **a)** Aspectos que se demandan a la institución. **b)** Aspectos satisfechos por la IFP **c)** Aspectos que deberían ser satisfechos.

Aspectos de la Orientación Profesional	**Usuarios**	**Sector productivo**
Demandados al sistema		
Satisfechos por el sistema		
No satisfechos y que debiera satisfacer		

■ ACTIVIDAD Nº12

Actividad de Procedimiento

Objetivos	Elaborar alternativas de acción que respondan a los criterios de calidad.
Consigna	Teniendo en cuenta las demandas no satisfechas, trabajadas en la actividad anterior, proponga acciones que necesitaría realizar desde su IFP para revertir esta situación. **a)** A nivel de la gestión institucional. **b)** A nivel de la vinculación con el contexto. **c)** A nivel de la vinculación con los usuarios.

ET2

EJE TEMÁTICO II: ORIENTACIÓN PROFESIONAL ¿PARA QUÉ ORIENTAR?

CAPÍTULO 3. LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL EN EL MARCO DE LAS IFPS

■ OBJETIVOS

❑ Especificar la función y alcances de la Orientación Profesional en las IFPs como promotora de la equidad social.
❑ Esclarecer la complementariedad, en materia de orientación, entre IFPs y oficinas de empleo.

■ INTRODUCCIÓN

En este capítulo se analiza el rol de la Orientación Profesional en el ámbito específico de los Institutos de Formación Profesional, priorizando la función de dichas instituciones como mediadoras para el logro de una mayor equidad en la distribución de oportunidades ocupacionales y de empleo de las personas.

■ LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS IFPS

Las IFPs tienen de por sí un rol de mediación y facilitación entre el sujeto y el entorno, rol que ejerce no sólo a través de las formaciones que imparte, sino también mediante acciones de Orientación Profesional. El espacio de la Orientación Profesional, entonces, debe desempeñar un papel de facilitación cruzada, de puente, de nexo dinámico, entre la persona y el trabajo.

Las acciones de OP guían a las personas hacia el mundo del trabajo y la permanencia en él a largo plazo. Son acciones de acompañamiento adecuadas a la situación de las personas y al desarrollo humano que éstas buscan para sí. A la vez, es una acción que facilita el encuentro de numerosos agentes y actores, promoviendo indirectamente la mejora de la mismísima oferta ocupacional.

La Orientación Profesional en las instituciones apunta a que las personas puedan decidir de forma realista y planificada. Para ello las instituciones orientadoras proveerán herramientas que permitan:

1. Ayudar a las personas a reconocer sus propios intereses, capacidades y recursos.
2. Informar adecuadamente sobre distintas opciones educativas y laborales, y sobre las oportunidades que se abren y cierran según la opción que la persona elija.
3. Informar adecuadamente sobre las exigencias del mundo laboral y su relación con las distintas trayectorias formativas.
4. Promover el desarrollo de las estrategias y habilidades adecuadas para que la persona tome sus decisiones, es decir, posibilitarle identificar el problema, clarificar alternativas, valorar sus

consecuencias positivas y negativas y decidir sus acciones.

Las acciones de Orientación Profesional que se deben desarrollar en las instituciones orientadoras comprometen tres campos:

Campo personal: asesorar sobre la relación entre los intereses de las personas, sus conocimientos y habilidades adquiridos a lo largo de la vida, sus circunstancias personales -potencialidades y/o dificultades- en relación con el ámbito de la formación y del trabajo.

Campo laboral: implica orientar sobre la salida laboral, informar acerca de las distintas alternativas de trabajo, e incluso asesorar sobre cómo buscar trabajo, qué estrategias pueden facilitar su inserción laboral y vincular a las personas con potenciales empleadores, según el perfil de la formación que ofrece.

Campo formativo: significa asesorar sobre qué se enseñará, cuáles son los requerimientos para transitar sin obstáculos la formación y cómo se evaluará, entre otros temas a considerar.

Fuente: Dimensión de Calidad para la Formación Profesional. La Orientación Profesional. UEMAT. MTEySS. Buenos Aires. 2005. p.6.

Los beneficios que la Orientación Profesional le aportaría a los IFPs, serían [41] :

1. Mejorar la doble pertinencia (usuarios-demanda de calificaciones) de la oferta formativa;
2. Disminuir sus índices de deserción;
3. Favorecer la eficacia de sus servicios de formación;
4. Incrementar el conocimiento del perfil de los participantes;
5. Facilitar el seguimiento de los proyectos ocupacionales de los participantes.

Posibilitar a las personas superar la exclusión y reinsertarse social y laboralmente es una tarea que requiere el apoyo coordinado de diferentes sectores y actores. Siempre que la IFP se vincule con el contexto de un modo "estratégico, institucional y sustentable"[42] , podrá disponer de insumos y recursos para llevar adelante acciones de Orientación Profesional, actualización de información y mejora continua de sus procesos según parámetros de calidad. Así vinculada, la IFP obtiene conocimiento de las tendencias presentes y futuras del mercado de trabajo en cuanto a demanda y oferta de calificaciones y competencias; y sostiene una comunicación permanente con redes productivas desde una perspectiva sectorial, de trama y/o territorial, visualizando entre otros, aspectos derivados del cambio tecnológico, formas de organización del trabajo, modalidades de ges-

41. Ver documento: Dimensión de Calidad para la Formación Profesional. La Orientación Profesional. UEMAT. MTEySS. Buenos Aires. 2005. p.7.
42. IFP's Requisitos de la Gestión de la Calidad - Referencial IRAM 4.3.1

tión de Recursos Humanos, entre otros factores.

En lo relativo a los dispositivos de información profesional que ya se han mencionado como uno de los pilares a construir para potenciar la Orientación Profesional, las IFPs deberían actuar en red y contar con información sobre la oferta de formación de todas las IFPs de la provincia (información detallada por competencias a ser desarrolladas en cada una de las ofertas formativas) e información sobre cómo contactar a esas otras IFPs.

> "Un servicio de OP de alta calidad permite que los participantes de los cursos de Formación Profesional logren identificar sus fortalezas y debilidades; recibir información acerca del mundo productivo, sus oportunidades y tendencias; desarrollar las estrategias necesarias para mejorar sus condiciones de empleabilidad, búsqueda de empleo y ser acompañados en su proceso de inserción laboral. Asimismo, cabe destacar que los servicios de Orientación que dispongan las IFP's deben asistir a todas las personas que demandan acciones de formación y brindar -sin circunscribirse a un mero suministro de información sobre vacantes de trabajo disponibles- las prestaciones en los términos sugeridos anteriormente".
>
> Fuente: Dimensión de Calidad para la Formación Profesional. La Orientación Profesional. UEMAT. MTEySS. Bs. As. 2005. p. 20.

■ LA ARTICULACIÓN OFICINAS DE EMPLEO- INSTITUCIONES DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Teniendo ya en claro cuál es el rol de la Orientación Profesional gestionada desde una IFP, consideremos ahora el impacto que tiene en sus procesos de orientación la coordinación entre éstas y las oficinas de empleo.

Las oficinas de empleo (OEs) son espacios destinados a brindar servicios tanto a quienes buscan insertarse en el empleo y mejorar su inserción, como a las empresas que requieren personal. El MTEySS, a través de la Unidad de Servicios de Empleo creó numerosas OEs municipales y provinciales.
Las funciones de las OEs fueron prescriptas en el Reglamento Operativo de la Prestación de Terminalidad Educativa del Componente de Formación del Programa Jefes de Hogar [43] :

43. Resolución 445/02, punto 1.5 del anexo 1. Reglamento Operativo de la Prestación de Terminalidad Educativa del Componente de Formación del Programa Jefes de Hogar. Actores intervinientes. Condiciones de acceso. Operatoria del componente. MTEySS, Buenos Aires, 26/6/02.

Serán sus funciones centrales:

❏ Brindar orientación a los beneficiarios del Programa [Jefes de Hogar] para poder precisar su demanda de educación formal conforme su perfil y niveles de escolaridad previos, sus motivaciones actuales y expectativas y las modalidades existentes y disponibles para la Prestación de Terminalidad.

❏ Implementar un esquema de contactos personalizados y periódicos con los beneficiarios de la Prestación de Terminalidad a los efectos de su seguimiento.

❏ Dar prioridad a los beneficiarios egresados de la Prestación de Terminalidad para la cobertura de vacantes laborales.

❏ Registrar a los beneficiarios egresados en la base de postulantes."

Los principales servicios brindados por las OEs son [44] :

1. Apoyo a la búsqueda de empleo: asistencia a personas empleables pero que requieren asistencia para el diseño de estrategias y ejecución de técnicas para la búsqueda de empleo (información sobre el mercado de trabajo local, confección de CV, confección de una agenda de búsqueda, pautas para el adecuado desempeño en entrevistas laborales).

2. Orientación laboral: asistencia a personas que buscan insertarse por primera vez en el mercado de trabajo, o que tienen necesidad de reconvertir su perfil ocupacional, o que presentan dificultades especiales de inserción (evaluación de capacidades y competencias de los postulantes, información sobre posibilidades y restricciones del contexto productivo, ayuda en el desarrollo de estrategias personales de inserción laboral).

3. Colocación o intermediación laboral: servicio destinado tanto a empleadores como a personas que buscan empleo, con el fin de cubrir vacantes en empresas, mediante la colocación de postulantes que reúnan los perfiles adecuados para tales vacantes.

4. Asesoramiento para el empleo autónomo y sobre programas de apoyo y asistencia para microemprendedores: se facilita la inserción laboral de personas que optan por el autoempleo o microemprendimiento, ya sea en su generación o integración en uno preexistente.

5. Derivación a instituciones formativas o a programas de empleo: se busca hacer compatibles los niveles educativos y las calificaciones alcanzados por los postulantes, con las demandas del mercado de trabajo, orientándolos hacia actividades educativas, de capacitación o programas de empleo, como complemento y como transición a la ocupación.

Como se observa, los servicios y funciones que se desarrollan en las oficinas de empleo son los propios de la Orientación Profesional. Por lo que la complementación y coordinación entre oficinas de empleo e IFPs debería ser muy fluida y operativa, sobre todo si se quiere que los procesos

44. La base de esta enumeración es el documento Dimensión de Calidad para la Formación Profesional. La Orientación Profesional. UEMAT. MTEySS. Buenos Aires. 2005. pp.16-17; y el documento Oficinas de Empleo, Orientación Profesional. Versión preliminar. MTEySS. Buenos Aires. 2005. p.1.

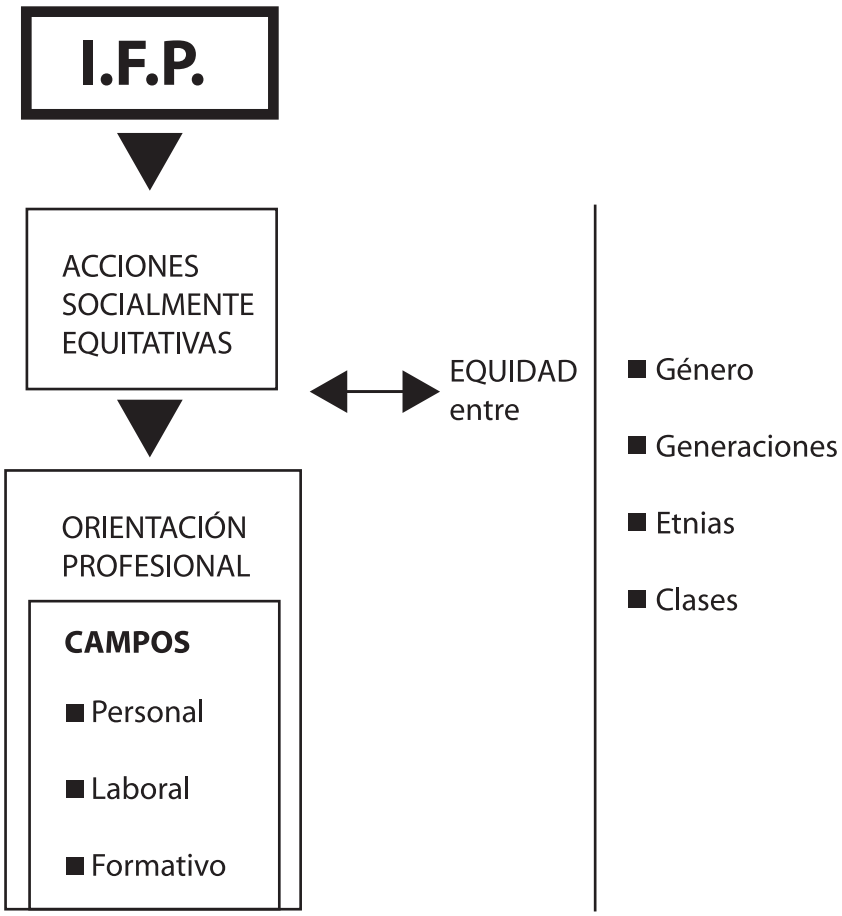
desarrollados por estas últimas (entre ellos los de Orientación Profesional) se ejecuten con calidad, pertinencia y equidad.

Es posible pensar en un proceso integrado de Orientación Profesional en el cual IFP's y OE's de un mismo contexto socioproductivo actúen mancomunadamente, vinculándose con el contexto, analizando el mismo y definiendo posibles ejes de intervención de manera conjunta y coordinada.

Mientras que las IFPs aportan una adecuada contextualización de la oferta formativa existente en el territorio, las OEs aportan a este proceso integrado la definición de prioridades que configuran la demanda, clarificando los perfiles ocupacionales objetivo que motivan a la población del territorio en proceso de orientación laboral. De esta manera también sería posible encarar integrada y conjuntamente la definición de la metodología de seguimiento, evaluación y acciones correctivas del conjunto de procesos.

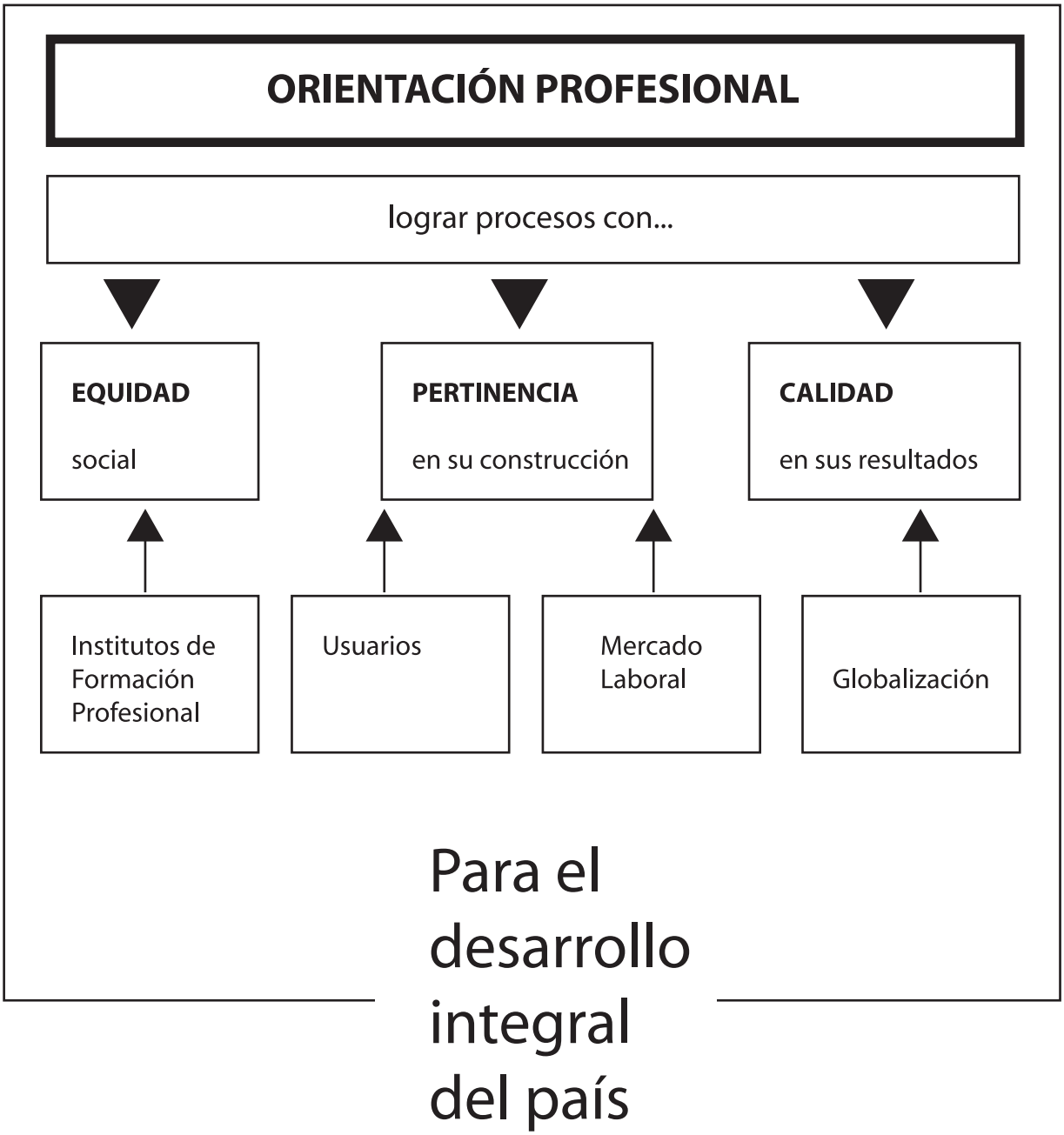
■ **ESQUEMA CONCEPTUAL V**

La Orientación Profesional en el marco de las IFPs



■ **ESQUEMA CONCEPTUAL VI**

Modelo integral: Orientación Profesional ¿Para qué orientar?



■ ACTIVIDAD Nº13

Actividad de Procedimiento

Objetivos	Identificar aspectos relevantes a considerar en la OP en su IFP para los 3 campos delimitados por la UEMAT.
Consigna	Desde la UEMAT se considera que la Orientación Profesional supone acciones en el campo personal, laboral y formativo. Enumere para cada uno de ellos, los aspectos puntuales a considerar en el marco de su IFP.

Campos	**Aspectos a considerar**
Personal	
Laboral	
Formativo	

■ ACTIVIDAD Nº14

Actividad de Procedimiento

Objetivos	Seleccionar los objetivos de la Orientación Profesional a nivel institucional.
Consigna	Establecer los objetivos específicos para la Orientación Profesional en cada IFP.

Con relación a	**Objetivos específicos en la IFP**
Mejorar la doble pertinencia (usuarios-demanda de calificaciones) de la oferta formativa.	
Disminuir sus índices de deserción.	
Favorecer la eficacia de sus servicios de formación.	
Incrementar el conocimiento del perfil de los participantes.	
Facilitar el seguimiento de los proyectos ocupacionales de los participantes.	

ET3

EJE TEMÁTICO III: ORIENTACIÓN PROFESIONAL ¿CÓMO?

CAPÍTULO 1. HACIA LA CALIDAD EN ORIENTACIÓN PROFESIONAL: LA GUÍA DE LOS REFERENCIALES

■ OBJETIVOS

❏ Conocer los propósitos y requisitos planteados en el referencial de calidad, referidos a la Orientación Profesional.
❏ Valorar los referenciales de calidad como criterio organizador de la metodología de los procesos de Orientación Profesional.

■ INTRODUCCIÓN

En este capítulo se presentan los criterios planteados en el Referencial "Instituciones de Formación Profesional: Requisitos de Gestión de la Calidad", que la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación ha diseñado conjuntamente con técnicos del Instituto Argentino de Normalización y Certificación (IRAM), la Organización Internacional del Trabajo y el Programa de Apoyo para la Recuperación del Empleo en la Argentina (Italia Lavoro).

En dicho Referencial se especifican los propósitos y requisitos de cada uno de los procesos que operan en las IFPs, entre ellos los procesos de Orientación Profesional. Al haberse fundamentado en el eje anterior la importancia de la calidad en dichos procesos, es conveniente explicitar las pautas que tales documentos recomiendan, en tanto son un punto de referencia para planificar, diseñar y operacionalizar la Orientación Profesional.

■ LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL SEGÚN EL REFERENCIAL DE CALIDAD PARA LAS IFPS

Los siguientes referenciales y normas de desempeño han sido construidas para ser aplicadas por las Instituciones de Formación Profesional y las Oficinas de Empleo, que se propongan participar en los planes y Programas promovidos y financiados por el MTEySS. Acá se hace mención a pautas generales a todos los procesos y, más concretamente, al proceso de Orientación Profesional.

Este referencial forma parte de la política pública que la Secretaría de Empleo impulsa con la finalidad de ir involucrando estratégicamente las Organizaciones Empresariales, Sindicatos, IFPs y Oficinas de Empleo, en la construcción y aplicación de un marco de referencia para la mejora continua, que haga viable y sustentable la creación de empleos de calidad.

Según el Referencial, las IFPs ejecutan procesos de dos tipos, básicos y de apoyo.
Los procesos básicos considerados son cinco:

- ❏ vinculación con el contexto socio-productivo;
- ❏ Orientación Profesional;
- ❏ elaboración del diseño curricular;

- ❏ formación; y
- ❏seguimiento de egresados.

El Referencial también especifica seis procesos de apoyo:

- ❏ seguimiento de los resultados;
- ❏ infraestructura;
- ❏ competencia de recursos humanos;
- ❏ documentos y registros;
- ❏ reclamos y quejas; y
- ❏ revisiones por la dirección.

El control y gestión de tales procesos (tanto básicos, como de apoyo) deben orientarse al logro de servicios que cumplan con las necesidades de los usuarios. Para ello el referencial indica como requisitos para el control de todos los procesos:

a. identificar los usuarios y sus requisitos;
b. identificar sus proveedores (internos o externos) y definir los requisitos de los productos o servicios que deben prestarle;
c. establecer la metodología de trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en este Referencial;
d. establecer los registros a ser emitidos por la operación de cada proceso;
e. establecer e implementar procedimientos documentados requeridos por este Referencial;
f. difundir los procedimientos a todas las personas que deban aplicarlo;
g. realizar el seguimiento de los resultados de los procesos básicos, a través de indicadores que permitan determinar su eficacia en el cumplimiento de las metas establecidas."[45]

La Orientación Profesional, como mencionamos antes, es planteada como un proceso básico. Su propósito es "contribuir a la elaboración de las trayectorias formativas de los sujetos a través del análisis de sus intereses y necesidades personales y de la especificación de los requisitos mínimos para acceder a las ofertas formativas de la IFP"[46] .

El Referencial plantea para el proceso de Orientación Profesional los requisitos de establecer e implementar procedimientos para:

a. planificar las acciones de orientación;
b. "brindar información acerca de la oferta formativa (contenido, modalidad, condiciones de ingreso) y características del empleo y las calificaciones que requiere cada sector de actividad;
c. "analizar en caso que lo hubiere la Historia Laboral de los sujetos generada en las IFPs;
d. "detectar barreras que puedan obstaculizar el acceso y permanencia en la formación de

45. Referencial IFPs Requisitos de Gestión de la Calidad. MTEySS-IRAM. Control de los procesos. Punto 4.2
46. Referencial IFPs Requisitos de Gestión de la Calidad. MTEySS-IRAM. Orientación Profesional. Propósito. Punto 4.3.2

aquellos grupos menos favorecidos en los procesos de formación y asistir en la búsqueda de soluciones;

e. "identificar la población objetivo caracterizándolos según su situación ante el empleo;

f. "elaborar un informe acerca de los postulantes que contenga como mínimo las características siguientes:

1. datos personales;

2. posición frente al empleo (ocupado o desocupado);

3. sector de actividad del actual o último empleo;

4. antigüedad en el puesto o sector;

5. experiencia de formación discriminada por sector (discriminar entre: formal, adquirida en el puesto de trabajo, o ambas), utilizando el Nomenclador creado por la USE (Unidad de Servicio de Empleo);

6. último nivel de educación formal alcanzado;

7. expectativas en relación a la formación buscada.

g. "comunicar a los postulantes, como mínimo, los requisitos, modalidad, condiciones de ingreso, duración de los cursos, métodos de evaluación de los cursos y posibilidades de empleo;

h. "conocer la oferta disponible de otras IFPs y de instituciones de educación, de su zona de influencia;

i. "realizar talleres con los postulantes, de identificación de intereses y necesidades y reconocimiento de su trayectoria laboral y educativa;

j. "incluir en actividades de orientación a los participantes, durante el desarrollo de las actividades de formación;

k. "ofrecer asistencia técnica a los participantes y egresados/as para confeccionar su proyecto ocupacional, actualizar su Currículum Vitae, realizar entrevistas laborales exitosas, completar solicitudes de trabajo y realizar búsquedas de empleo;

l. "considerar, en el caso que las hubiera, las acciones de derivación realizadas por las Oficinas de Empleo en sus actividades de orientación laboral."[47]

La misión de un Referencial de Calidad, como parte de las políticas de empleo nacionales, es garantizar una gestión homologada y confiable de los diversos procesos que se llevan a cabo en las Instituciones de Formación Profesional de todo el país.

En el contexto concreto de cada IFP, siempre que consideremos la modalidad y procedimientos por medio de los cuales realizar las acciones de Orientación Profesional, convendrá seguir la pauta propuesta por este referencial. Para poder realizar un diseño metodológico, previamente se debe tener en claro una determinada perspectiva de intervención (a la cual subyace también un determinado marco teórico o concepción de la realidad, que en nuestro caso ha sido explicitado en los anteriores ejes).

47.Referencial IFPs Requisitos de Gestión de la Calidad. MTEySS-IRAM. Orientación Profesional. Requisitos. Punto 4.3.2

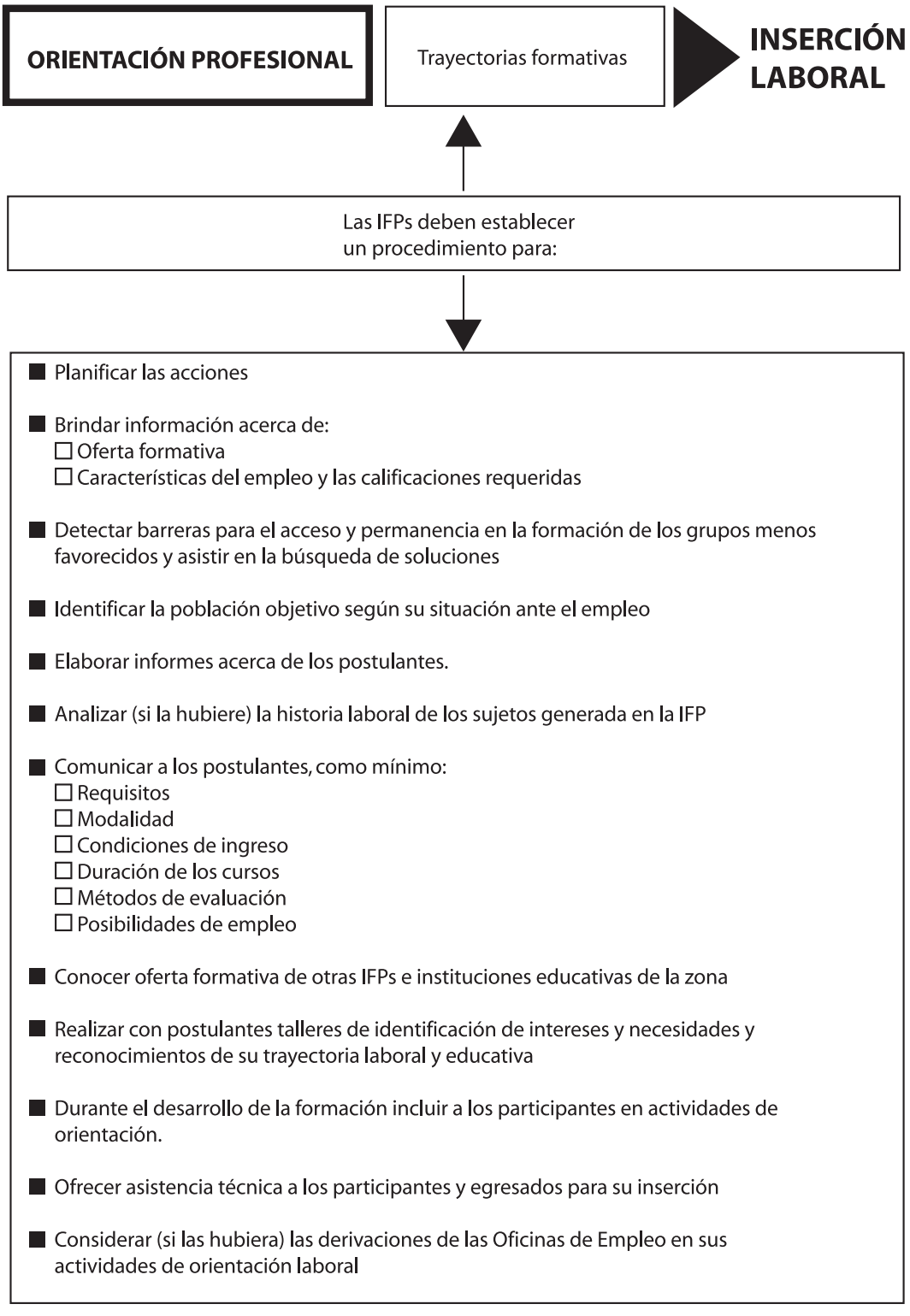
■ ESQUEMA CONCEPTUAL VII

Procesos consignados a las IFPs en el referencial de Calidad

Procesos Básicos	Procesos de apoyo
Vinculación con el contexto socio-productivo	Seguimiento de los resultados
Orientación Profesional	Infraestructura
Elaboración del diseño curricular	Competencia de recursos humanos
Formación	Documentos y registros
Seguimiento de egresados	Reclamos y quejas
	Revisiones por la dirección

■ ESQUEMA CONCEPTUAL VIII

Hacia la calidad en Orientación Profesional: la guía de los referenciales



■ ACTIVIDAD Nº15

Actividad de Contenido

Objetivos	Reconocer en las acciones los criterios que las sustentan.
Consigna	Para cada uno de los procedimientos que el Referencial de Calidad prescribe para las IFPs, explicite: Cuáles son los supuestos o criterios a partir de los cuales realizar dicho procedimiento cobra importancia.

ET3

EJE TEMÁTICO III: ORIENTACIÓN PROFESIONAL ¿CÓMO?

CAPÍTULO 2. HACIA UNA ORIENTACIÓN PROFESIONAL GESTIONADA POR COMPETENCIAS

■ OBJETIVOS

❏ Mostrar la relación instrumental entre calidad y competencias
❏ Señalar la función de las competencias como eje integrador desde la gestión de los recursos humanos a la Orientación Profesional.

■ INTRODUCCIÓN

En este capítulo se abordará cómo el modelo de competencias sirve para integrar los diversos procesos ligados a la gestión de recursos humanos en las instituciones, en tanto estos procesos facilitan a los sujetos orientados una potente herramienta con la cual pensar sus propios proyectos ocupacionales.

■ GESTIONAR RECURSOS HUMANOS POR COMPETENCIAS

Las empresas que procuran ser competitivas en un mundo globalizado tienden a gestionar sus recursos humanos con una fuerte articulación a estrategias de crecimiento y aprendizaje organizacional. Los cambios tecnológicos y organizativos requieren de la experiencia práctica y la construcción de nuevas competencias en los trabajadores: se revisa la calificación de las personas, se generan políticas de formación y reconversión, se rediseñan los puestos, se implementan nuevos sistemas salariales y de estímulos, se activa nuevos dispositivos de evaluación y seguimiento.

Para gestionar estas innovaciones, el contexto productivo combina la atención a sus necesidades estratégicas con la implementación de las competencias como criterio operativo que dirige todos los factores hacia la satisfacción de necesidades productivas determinadas de antemano. La gestión centrada en las competencias permite colocar el desempeño de las personas en consonancia con los objetivos estratégicos de la organización. Por ellos constituye un eje que articula, por un lado, los procesos de gestión del personal hacia el interior de las IFPs y, por otro, los perfiles de sus egresados con los requeridos en el contexto productivo, utilizando un lenguaje común en el marco de la Orientación Profesional.

Gestionar la institución por competencias supone concebir a las personas (tanto usuarios del servicio como personal de las IFPs) como capaces de aprendizajes y superación personal. La competencia en un trabajador implica la capacidad de movilizar conocimientos y técnicas, de reflexionar sobre la acción y también de construir modelos de actuación que faciliten las acciones de diagnóstico o de resolución de problemas no previstos o no prescriptos. Es decir, que no sólo se espera que el trabajador pueda realizar satisfactoriamente su trabajo, si no que sepa detectar y solucionar anomalías, cambios o imprevistos que se le presenten. Así las competencias serían un conjunto de conductas organizadas y ordenadas en el seno de una experiencia, que implica el

dominio real de la tarea que se pone en práctica en una situación real.

Así, al poner como parámetro las habilidades efectivamente disponibles en las personas (competencias), el movimiento generado sobre los recursos humanos de la producción es básicamente de profesionalización, aprendizaje y desarrollo personal y grupal. Características cualitativas e intangibles como las capacidades cognoscitivas, los motivos y las habilidades de las personas, se convierten en la principal fuente de calidad.

En gestión por competencias, los métodos, procedimientos e instrumentos que se utilizan en la planificación se pueden relacionar a variables "duras" (vinculadas a la perspectiva de los puestos requeridos por el contexto productivo) y variables "blandas" (vinculadas a las personas). Dicho de otro modo, la metodología responde a una doble pertinencia o entrecruzamiento de factores, pero ambos factores son medidos con la misma vara: la de las competencias.

Cuando el mercado de trabajo describe por competencias los puestos de trabajo requeridos ello permite diseñar y gestionar:

- ❏ Programas de formación que aseguran el desarrollo de las competencias de las personas en la dirección de los estándares requeridos por el mercado.

- ❏ La Orientación Profesional de las personas hacia áreas de desarrollo profesional en los que su posibilidad de éxito es mayor.

- ❏ Herramientas de información y bases de datos dinámicas, que permiten evaluar las competencias requeridas por el mercado y las efectivas de los sujetos orientados y formados.

Estos dispositivos son de gran utilidad para gestionar estructuras organizativas flexibles que requieren de recursos humanos polivalentes y polifuncionales, pues se potencia la posibilidad de selección y contratación de personal, a partir de la detección en el mercado de trabajo de quienes poseen las competencias requeridas.

■ DESCRIPCIÓN DE COMPETENCIAS REQUERIDAS PARA UN PUESTO

Cuando se describe una ocupación dada, desde un modelo funcional de competencias, se procura definirla según una serie de elementos que identifiquen de forma clara su papel. Ello se hace mediante un análisis funcional, que supone partir del propósito clave de una empresa, una organización o un rol ocupacional y realizar un proceso de desagregación que permite identificar las competencias inherentes al ejercicio de las funciones laborales y de las actividades que componen dicha misión. Por caso podemos mencionar como posibles categorías a tener en cuenta en una planificación de este tipo los siguientes elementos, aportados por el análisis funcional de los puestos de trabajo[48] :

48.Tomado de: Pujol, Andrea (2006) Seminario de Gestión del Personal. Carrera de Ingeniería en Alimentos. FUNESIL-Universidad Nacional de Villa María. Córdoba.

MISIÓN: "La responsabilidad operativa de la ocupación."

FUNCIONES: "Una descripción del conjunto de actividades que definen el alcance de la ocupación y que le permiten cumplir con su misión. Esta descripción puede ser tan somera o exhaustiva como la organización desee. Su finalidad es orientar al empleado que desempeña la ocupación y no servir de freno o punto de anclaje para el mismo."

PERFIL DE COMPETENCIAS: "El conjunto de capacidades que se considera necesario posea la persona para desempeñarse eficazmente en la ocupación descripta. Implica una representación del saber hacer del sujeto que desempeña el puesto o la ocupación." La estructura de enunciación de cada competencia laboral se indica mediante la ecuación: verbo o acción + objeto o resultado de la acción + condiciones para su logro.

MAPA FUNCIONAL DE COMPETENCIAS DE UNA OCUPACIÓN [49]

Puesto: Ayudante Pastelero

Misión (o propósito clave): Asistir a oficiales y maestros en el proceso integral elaborando fases del producto o productos variados de bajo nivel de complejidad.

Funciones:	
a. Preparar y disponer los equipos, herramental auxiliar y materias primas de acuerdo al programa de producción.	**a.1.** Preparar y regular las condiciones de funcionamiento de los equipos y herramental auxiliar a utilizar para uso propio o de terceros considerando la cantidad y tipo de producto a elaborar. **a.2.** Preparar las materias primas necesarias de acuerdo a la fórmula y volumen de producción requerido, controlando la calidad. **a.3.** Comunicar el uso, deterioro o fallas de materias primas y herramientas para que el stock se mantenga adecuadamente provisto.
b. Asistir en la elaboración de productos.	**b.1.** Elaborar masas bases y formar piezas, bajo supervisión. **b.2.** Controlar las condiciones de horneado de acuerdo al tipo de producto, bajo supervisión permanente.

49. Hecho en base a: Catalano, Ana; Avolio De Cols, Susana; Sladogna, Mónica (2004) Diseño curricular basado en normas de competencia laboral. Concepto y orientaciones metodológicas. CINTERFOR-OIT. Montevideo. p.44.

	b.3 Elaborar rellenos y baños según recetas. **b.4.** Efectuar terminaciones y decoraciones de productos.
c. Mantener el orden y la higiene de los espacios de trabajo y los elementos utilizados, bajo supervisión.	**c.1.** Asistir en la recepción de materias primas **c.2.** Mantener la higiene y el orden en el espacio de trabajo, los almacenes, las despensas y las cámaras. **c.3.** Disponer y almacenar productos en condiciones sanitarias y de calidad adecuadas.

Competencias requeridas: manejo de equipos y herramientas de pastelería, cálculo de proporciones de ingredientes, control de stock, comunicación fluida con superiores, respeto a la autoridad, cumplimiento preciso de órdenes, destreza manual para el amasado, elaboración de rellenos y baños, buen gusto y habilidad para la decoración con crema, mantenimiento de la higiene del puesto, conducta ordenada, destreza física para la carga y almacenamiento de productos.

Otro método que se puede tener en cuenta para analizar las ocupaciones para las que se forma y orienta es el método ETED (Empleo-Tipo Estudiado en su Dinámica). El método se basa en el relevamiento trabajador por trabajador de un mismo puesto u ocupación de un cúmulo de situaciones individuales lo suficientemente próximas entre sí como para constituir un núcleo duro de competencias que le dan un piso común requerido a una ocupación determinada. La idea es reconstruir descriptivamente la naturaleza del trabajo estudiado, de modo que se revelen los saberes propios del mismo, más concretamente, los saberes que ocurren en la acción de dicho trabajo.

Este método concibe las competencias como capacidades movilizadas en el proceso de producción, guiadas por el ejercicio de un rol profesional y de un rol de interfase o interacción entre trabajadores. Así, el método supone describir la ocupación según tres criterios:

1. finalidad global o rol profesional
2. posición de la ocupación en el proceso de producción de referencia
3. cómo interactúa con otros roles y ocupaciones.

Este método caracteriza el trabajo competente sobre todo por:

- ❏ La capacidad de enfrentar imprevistos
- ❏ La dimensión relacional
- ❏ La capacidad de cooperar
- ❏ La creatividad

El ETED exige además la observancia de dos principios: el de variabilidad (se tiene que mostrar el trabajo en su aspecto variable o flexible) y tecnicidad (se debe describir la puesta en marcha del método de trabajo, los principales aspectos técnicos de la operación de las máquinas, la aplicación de reglamentos que supongan la intervención sobre los materiales, etc.).

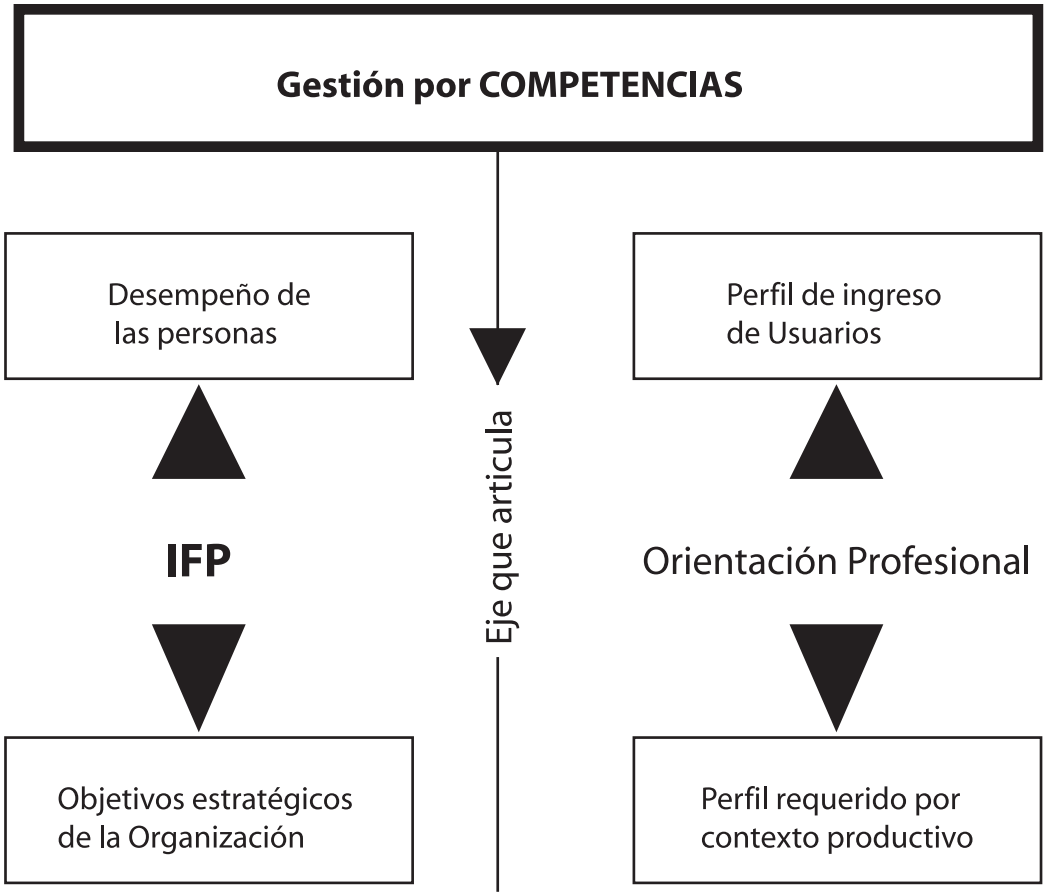
Para un orientador, el poder describir las disciplinas sobre las que se forma y los puestos de trabajo para los que se forma, constituye una habilidad instrumental imprescindible para cumplir con su rol.

Al desarrollar esta habilidad descriptiva, puede captar con precisión las características del trabajo, tanto para obtener más y mejor información al vincularse con el contexto socio-productivo, como para acompañar pertinentemente a los sujetos en sus decisiones profesionales y en la elaboración de sus proyectos laborales personales.

En síntesis, empezar a responder el cómo realizar la Orientación Profesional tiene que ver con poder caracterizar por competencias la realidad sobre la que se interviene. Así, un orientador deberá acostumbrarse tanto a describir por competencias los puestos requeridos por el mercado laboral y las ofertas de formación específicas brindadas por la IFP, como a realizar diagnósticos o perfiles de competencias de los sujetos orientados.

■ **ESQUEMA CONCEPTUAL IX**

Hacia una Orientación Profesional gestionada por competencias



■ ACTIVIDAD Nº16

Actividad de Contenido

Objetivos	Reflexione sobre el concepto de competencia y sus implicancias para el sujeto
Consigna	Identifique las competencias que usted, desde su rol en la institución: **a)** Cree tener para abordar la tarea de Orientación Profesional. **b)** Las que considera debe desarrollar.

ET3

EJE TEMÁTICO III: ORIENTACIÓN PROFESIONAL ¿CÓMO?

CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL

■ OBJETIVOS

❏ Determinar los supuestos metodológicos imprescindibles para una orientación de calidad.
❏ Describir las fases metodológicas de la Orientación Profesional.

■ INTRODUCCIÓN

Toda intervención profesional supone la adopción de ciertas pautas de procedimiento, cuya modalidad se desprenden de los fundamentos teóricos que la sostienen.
En este capítulo explicaremos los supuestos metodológicos que atraviesan la totalidad del proceso y señalaremos las fases de un proyecto de Orientación Profesional.

■ SUPUESTOS METODOLÓGICOS DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL

La metodología de trabajo a adoptar por la IFP debe apoyarse en los siguientes supuestos[50] :

1. **Permanente:** las tareas de orientación deben ser previstas a lo largo de todo su proceso, entendido este como permanente, desde el momento de captación de los potenciales participantes hasta el momento posterior a su egreso de la formación brindada en la IFP, acompañando a la persona en la implementación de su proyecto ocupacional.

2. **Informativa:** las actividades de orientación planificadas e implementadas deben informar claramente las condiciones y características de la oferta formativa, así como sobre los requerimientos y tendencias actuales del mercado de trabajo.

3. **Metódica:** todas las actividades de orientación deben ser planificadas previamente, de forma sistemática, adecuadas al contexto socioproductivo y a la población objetivo a la que sirve la IFP (doble pertinencia), con responsabilidad técnico-operativa a lo largo de todo el proceso, contemplando incluso el seguimiento, evaluación e implementación de acciones correctivas.

4. **Participativa:** la orientación debe garantizar, de un modo participativo, equitativo e inclusivo, que los aspirantes elijan el sector o actividad en la que se formarán; garantizándoles un espacio de información, reflexión y autorreflexión necesario para construir su proyecto ocupacional de forma estratégica, es decir, basado en la comprensión de su situación contextual y personal.

50 . Documento: Dimensiones de Calidad para la Formación Profesional: La Orientación Profesional. Programa de Calidad del Empleo y la Formación Profesional. UEMAT. MTEySS. p. 10.

FASES METODOLÓGICAS DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL

Formular un proyecto de Orientación Profesional en una IFP supone articular éste con el proyecto institucional que le da marco. A continuación proponemos los aspectos que el proyecto de orientación debe contemplar:

a. Marco institucional: describir la institución, su proyecto institucional y el marco general dentro del cual el proyecto de orientación se inserta.

b. Marco teórico: explicitar el conjunto de proposiciones y supuestos teóricos que servirán para fundamentar el proceso de orientación.

c. Diagnóstico y Antecedentes: es la descripción del estado actual de las prácticas de Orientación Profesional en la institución.

d. Formulación del problema: se definen el problema y obstáculos en la tarea de orientación, identificando puntos de partida para el diseño de la propuesta.

e. Justificación de la pertinencia de la propuesta: en base al diagnóstico de situación realizado y el problema así formulado.

f. Finalidad del proyecto para la institución: se plantea que efecto tendrá para la propia IFP la implementación del proyecto de Orientación Profesional.

g. Objetivos del proyecto: son los propósitos que se quieren alcanzar con la población destinataria.

h. Caracterización de la población objetivo o usuarios: es la determinación de un perfil que deberán presentar las personas que serán orientadas; por ejemplo, personas con o sin experiencia laboral ni formativa previa, jefes/as de hogar desocupados, ocupados/as no calificados, etc.

i. Productos: se refiere a bienes o servicios que se desarrollarán mediante la ejecución del proyecto.

j. Planificación de acciones: definición del tipo de actividades de orientación a desarrollar antes, durante y después de la formación; tanto con relación al usuario, al contexto socio-productivo y a la misma institución. El cuadro al final de esta enumeración de fases metodológicas ejemplifica este punto.

k. Implementación de la Orientación Profesional propiamente dicha.

l. Evaluación: implica seguimiento, control de resultados e impacto con vistas a redefinir procesos para la optimización de la Orientación Profesional.

Acciones de orientación focalizadas en:	Previas a la formación	Durante la formación	Después de la formación
USUARIO	❏ Difusión de información sobre la propia oferta formativa. ❏ Captación de información sobre los potenciales usuarios de la formación (pre-inscripción o inscripción). ❏ Inicio de la Orientación Profesional con cada sujeto. ❏ Relevamiento de la trayectoria laboral y/o formativa previa. ❏ Diagnostico de intereses y necesidades. ❏ Información sobre posibilidades de inserción de la formación en cuestión. ❏ Diagnósticos de competencias, establecimiento del perfil del sujeto. ❏ Determinación de las acciones de orientación.	❏ Seguimiento del proceso de formación de los usuarios de la IFP. ■ Entrevistas periódicas con los sujetos: ■ Para seguir construyendo y reflexionando sobre su proyecto ocupacional personal ❏ para seguir reflexionando sobre la brecha entre sus propias competencias y las competencias que requiere el mercado de trabajo.	❏ Seguimiento de los sujetos egresados de la IFP ya sea que: ■ Sigan desocupados ■ Hayan sido empleados ■ Hayan iniciado su propio emprendimiento ocupacional. ❏ Este seguimiento se centrará en la reflexión junto al sujeto sobre sus competencias y las que aún necesita desarrollar y el acercamiento de herramientas técnicas para lograr su empleabilidad.
MEDIO SOCIO-PRODUCTIVO	❏ Obtención de información sobre la demanda del mercado de trabajo. ❏ Construcción de un Mapa provincial y local de las demandas de trabajadores de todos los sectores productivos, con descripciones de competencias requeridas. ❏ Identificación de otras Instituciones (IFPs, OE, etc) para posibles derivaciones o intercambio de información. Interacción con otras IFPs y con Oficinas de Empleo (lo ideal sería la gestión compartida de una base de datos y la construcción de un Mapa provincial y local de Recursos Humanos potencial-mente formables según los perfiles requeridos por los sectores productivos).	❏ Actualización de información sobre la demanda del mercado de trabajo. ❏ Participación de los sectores socio-productivos como observadores y consultores durante los procesos formativos, para ajustar la formación y la orientación a las necesidades concretas del mercado de trabajo.	❏ Contacto periódico con áreas de RR.HH. de empresas empleadoras de sujetos formados por la IFP, para fortalecer la formación en el puesto de dichos sujetos, pero también para lograr insumos informativos para rediseñar la formación y la Orientación Profesional brindadas por la IFP.

INSTITUTO DE FORMACIÓN PROFESIONAL	❏ Planificación de la gestión interna de la institución en relación a roles y actividades de Orientación Profesional. ❏ Diseño de información sobre la propia oferta formativa (ajustada a las características comunicati-vas de los destinatarios). ❏ Organización de la información disponible.	❏ Gestión de la orientación dentro de la IFP. ❏ Gestión y Coordinación de la información proveniente de otras IFPs y de las Oficinas de Empleo, y de las acciones realizadas en conjunto.	❏ Realización de auditorías técnicas sobre la calidad y la eficacia de la Orientación Profesional brindada desde la IFP.

■ ASPECTOS RELEVANTES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROYECTO DE ORIENTACIÓN

Los items "a" al "g" (marcos institucional y teórico, diagnóstico y antecedentes, formulación del problema, justificación, finalidad para la institución, objetivos), suponen por parte de los miembros de las IFPs:

❏ un conocimiento profundo de su institución y sus modalidades de funcionamiento, tal como se viene reflexionando desde la dimensión anterior de este taller (dimensión "Vinculación con el contexto socioproductivo").
❏ la incorporación de contenidos y herramientas trabajados en los Ejes "¿Por qué orientar?" y "¿Para qué orientar?" de la presente dimensión "Orientación Profesional".

■ CUESTIONES REFERIDAS A LA POBLACIÓN OBJETIVO

A continuación nos extenderemos en la caracterización de la población objetivo o usuarios a los que las IFPs pueden atender.

Los últimos informes sobre diagnóstico del desempleo en la Argentina[51] revelan desde el punto de vista de la vulnerabilidad social, tres grupos demográficos críticos en materia de empleo y capacitación laboral:

❏ Jóvenes con bajo nivel de educación
❏ Adultos con bajo nivel de educación que no sean jefes de hogar:
❏ Jefes de hogar con hijos a cargo

Si bien estos tres grupos de sujetos tienen graves problemas de marginación social y pobreza, a los fines de la Orientación al MTEySS procura que la institución pueda caracterizar a la población destinataria del proceso a partir de su clasificación en dos grandes grupos:

51. Síntesis Ejecutiva del Diagnóstico de Empleo Nacional realizado por el MTEySS, Dirección General de Estudios y Formulación de Políticas de Empleo.

a) Población sin experiencia laboral: que incluye jóvenes que buscan su primer empleo o con poca vinculación con el mercado laboral, personas con escolaridad incompleta y/o carentes de competencias sociolaborales. En este caso es esperable que los servicios se orienten a desarrollar o fortalecer competencias básicas e insertarse en una primera ocupación. También deben orientar a quienes no hayan completado su escolaridad a que accedan a la terminalidad educativa.

b) Población con experiencia laboral: incluye trabajadores desocupados de larga duración en el mercado formal, trabajadores en proceso de reconversión laboral, trabajadores que desean autogestionar su propio emprendimiento. En general son adultos con educación escasa, mayoritariamente mujeres y jefes de hogar con hijos a cargo; por lo que están obligados a desarrollar tareas precarias destinadas a la subsistencia.
Los Servicios de Orientación deben derivar hacia la formación en competencias básicas y ligada a actividades productivas emergentes, procurando una vez finalizado el proceso de formación, apuntar a la inserción en el trabajo formal, generando de este modo protección social tanto para el jefe de hogar como para el resto de la familia.

Como se puede ver, hacer esta diferenciación en cuanto a puntos de partida distintos de los sujetos en relación a la inserción laboral, delimita estrategias diferentes teniendo en cuenta los tipos de competencias a desarrollar en ellos en la formación y a las propias intervenciones en cuanto a orientación.

■ ASPECTOS REFERIDOS AL PERFIL DE LOS RESPONSABLES DE LAS ACCIONES DE OP

Si bien se espera que todos los miembros de la institución cuenten con información pertinente para orientar a quien se acerca a la misma, el MTEySS [52] plantea que deben existir en las IFPs al menos dos perfiles de personas que deberían realizar acciones de Orientación Profesional, ellos son:

Coordinador de Orientación Profesional: es quien llevará a cabo las actividades de diseño, planificación, coordinación y seguimiento del servicio de Orientación. Esta persona debería contar con formación en Recursos Humanos, experiencia en trabajo con poblaciones vulneradas social, económica y profesionalmente. También deberá poseer capacidad para la elaboración de planes de Formación y Orientación Profesional y amplio conocimiento del sector productivo que corresponda.

Consejero de Orientación: ellos serán los encargados de trabajar con los participantes de los cursos, acompañándolos en las diferentes etapas de elección del mismo, de elaboración del proyecto ocupacional, de desarrollo de un plan de búsqueda de empleo e inserción laboral. Para cumplir esta tarea es fundamental que esta persona posea experiencia de trabajo con poblaciones vulneradas, tenga formación en educación y/o ciencias sociales, un amplio conocimiento del

52.Documento: Dimensiones de Calidad para la Formación Profesional: La Orientación Profesional. Programa de Calidad del Empleo y la Formación Profesional. UEMAT. MTEySS.

mercado laboral de la región y del sector económico en el que se encuadra el curso de formación que reciben las personas. Se espera que estos consejeros puedan acercar herramientas y medios para colaborar con estas personas en el desarrollo de sus proyectos profesionales con vistas a su inserción.

■ ASPECTOS REFERIDOS A RECURSOS MATERIALES -FINANCIEROS Y PLAZOS PREVISTOS PARA LA OP

Una vez realizado el diagnóstico, la delimitación del problema, los objetivos y las acciones que se prevé implementar para llevar adelante el Proyecto de Orientación Profesional, es necesario tomar nota de los siguientes aspectos. Ellos facilitaran la concreción de las acciones de orientación antes, durante y después de la formación. Los aspectos relevantes a tomar en consideración son:

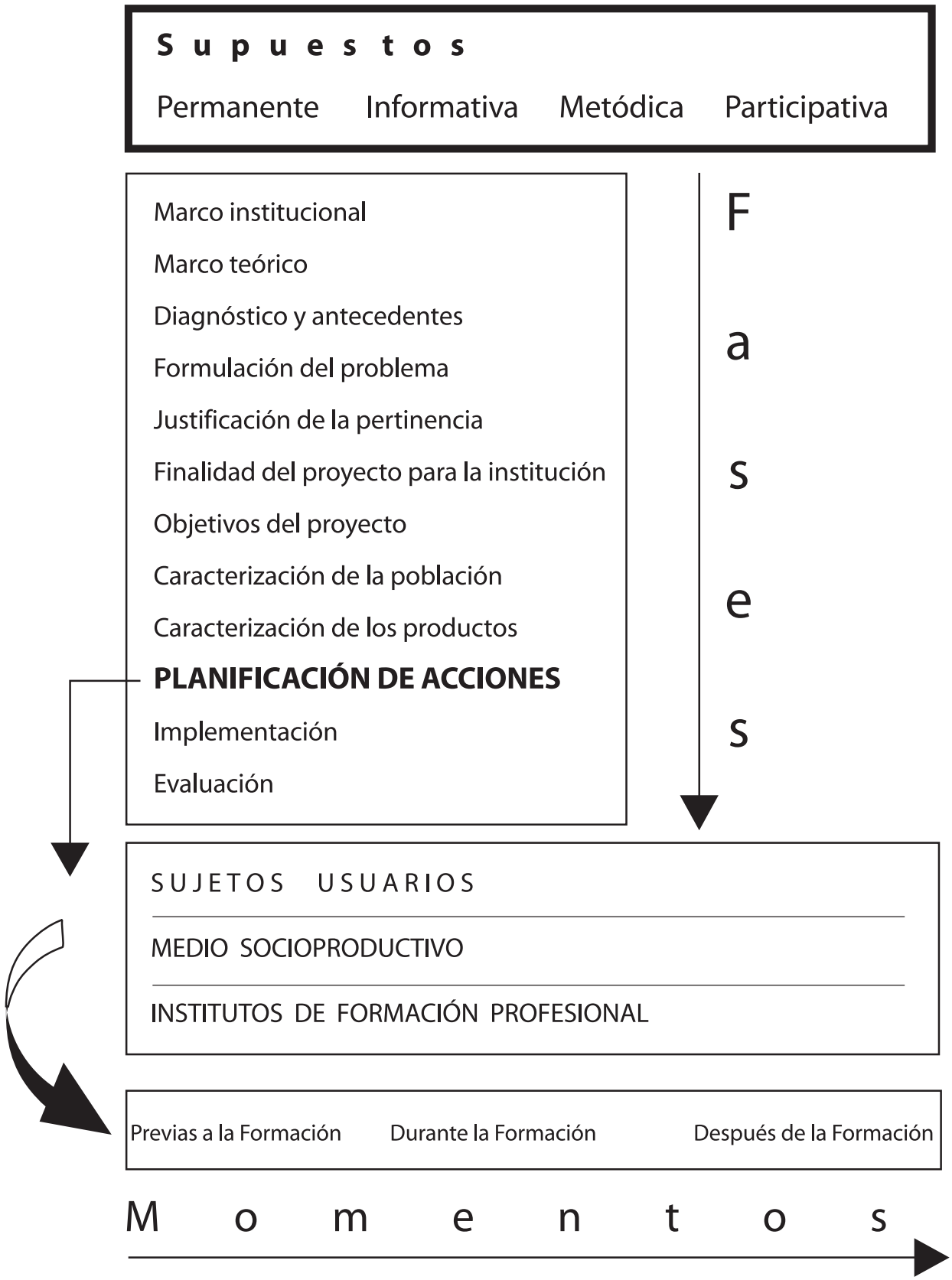
- ❏ Dónde y quiénes desarrollarán las acciones para garantizar los resultados esperados.
- ❏ Qué procedimiento y formularios se emplearán para registrar las acciones de orientación de cada persona que accede al servicio. Ello implica tipo de información solicitada y consignada, modo de archivarla, quiénes y de qué manera accederán a la información, etc.
- ❏ Armado de cronogramas de acciones de orientación según se trate de orientación antes, durante o después de la formación.
- ❏ Asignar recursos financieros que hagan sustentable este servicio.

El presente detalle no es exhaustivo, por lo que las IFPs pueden tomar en consideración otros, que durante el proceso de diseño o de ejecución de su Proyecto de Orientación aparezcan y consideren pertinente ser tenido en cuenta.

Los restantes ítems (del "i" al "l": productos, planificación de acciones, implementación, evaluación) se desarrollaran en los dos capítulos siguientes.

■ **ESQUEMA CONCEPTUAL X**

Metodología de la Orientación Profesional



■ ACTIVIDAD Nº17

Actividad de Procedimiento

Objetivos	Identificar fuentes de información para la construcción del Proyecto de Orientación Profesional.
Consigna	Reflexione sobre cada fase de la construcción del proyecto de Orientación Profesional de su IFP. Complete en el siguiente cuadro: **a)** Fuentes de información a partir de la cual elaborará la orientación. (Por ejemplo: del presente manual, de la experiencia propia o de otros miembros de la IFP, etc.). **b)** Tipo de información relevante.

Fases	**Fuentes de Información**	**Tipo de información**
Marco institucional		
Marco teórico		
Diagnóstico y antecedentes		
Formulación del problema		
Justificación de la pertinencia		

Finalidad del proyecto para la institución		
Objetivos del proyecto		
Caracterización de la población		
Caracterización de los productos		
Planificación de acciones		
Implementación		
Evaluación		

ET3

EJE TEMÁTICO III: ORIENTACIÓN PROFESIONAL ¿CÓMO?

CAPÍTULO 4. LA VINCULACIÓN CON EL MEDIO: ESTRATEGIAS DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN PROFESIONAL Y DE CAPTACIÓN DE USUARIOS

■ OBJETIVOS

❏ Caracterizar las estrategias posibles de vinculación de la Orientación Profesional con el contexto.
❏ Valorar la actualización de la información para gestionar la Orientación Profesional.
❏ Visualizar estrategias para la captación de sujetos a orientar.

■ INTRODUCCIÓN

En éste y en el próximo capítulo, haremos sugerencias de acciones para incluir en el proyecto de Orientación Profesional de cada IFP, tomando como referencia los requisitos que plantea el Referencial de Calidad MTEySS-IRAM.

Concretamente, en este capítulo nos referiremos a actividades que serán de mayor aplicación en el momento anterior a la captación de los sujetos a ser formados por la institución y en el momento inicial de tal captación. Se trata de acciones de Orientación Profesional referidas a la vinculación con el medio socioproductivo y a la captación de los sujetos usuarios.

Estas actividades, como se verá, están íntimamente ligadas a lo que Agudelo Mejía plantea como Información Profesional y que se consideran centrales para garantizar una Orientación Profesional equitativa, doblemente pertinente y de calidad. La gestión de esta información, no sólo es imprescindible para gestionar la orientación, sino que también da sustento y retroalimenta a los procesos de formación profesional propiamente dichos.

A continuación presentamos sugerencias de actividades a tener en cuenta para gestionar la información profesional, que se desprenden del citado Referencial de Calidad:

REFERENCIALES RELACIONADOS CON LA GESTIÓN DE INFORMACIÓN

Gestión de la Información de los sectores socioproductivos y de la oferta de formación, empleo y ocupación.	❏ Conocer la oferta disponible de otras IFPs y de instituciones de educación, de su zona de influencia. ❏ Relevar y brindar información acerca de la oferta formativa (contenido, modalidad, condiciones de ingreso) y características del empleo y las calificaciones que requiere cada sector de actividad. ❏ Comunicar a los postulantes, como mínimo, los requisitos, modalidad, condiciones de ingreso, duración de los cursos, métodos de evaluación de los cursos y posibilidades de empleo.

Gestión de la Información de la población objetivo	❑ Identificar la población objetivo caracterizándola según su situación ante el empleo y según sus condiciones de empleabilidad. ❑ Detectar barreras que puedan obstaculizar el acceso y permanencia en la formación de aquellos grupos menos favorecidos en los procesos de formación y asistir en la búsqueda de soluciones. ❑ Analizar, en caso que lo hubiere, la Historia Laboral de los sujetos generada en las IFPs. ❑ Elaborar un informe acerca de los postulantes que contenga como mínimo las características siguientes (datos posibles para la elaboración de una Ficha de Inscripción): ■ datos personales; ■ posición frente al empleo (ocupado o desocupado); ■ sector de actividad del actual o último empleo; ■ antigüedad en el puesto o sector; ■ experiencia de formación discriminada por sector (discriminar entre: formal, adquirida en el puesto de trabajo, o ambas), utilizando el Nomenclador creado por la USE (Unidad de Servicio de Empleo); ❑ último nivel de educación formal alcanzado; ❑ expectativas en relación a la formación buscada.

■ LA INFORMACIÓN PROFESIONAL: UN SERVICIO INELUDIBLE DE LA ORIENTACIÓN

Agudelo Mejía[53] propone la constitución de servicios de información profesional que sirvan de apoyo y guía a las acciones de Orientación Profesional que se realizan.

Será necesario que la institución defina cómo brindará información acerca de la oferta formativa (contenido, modalidad, condiciones de ingreso) y características del empleo y las calificaciones que requiere el sector de actividad al que se refieren las capacitaciones ofrecidas.

Para ello es necesario llevar a cabo difusión masiva o puntual de la oferta de formación que tiene para ofrecer cada una de las IFPs, con la descripción de los perfiles requeridos a los aspirantes para participar en cada una de las propuestas de formación:

❑ Difusión masiva, en medios (TV, radio, periódicos, etc.), donde se brinde información sobre determinadas formaciones, con los perfiles requeridos para las mismas.

❑ Difusión puntual, a través de las instituciones (no universitarias, universitarias, escuelas medias de diferente orientación, etc.) en las cuales se sabe que se puede encontrar perfiles determinados.

53. Agudelo Mejía, Santiago (2002) Alianzas entre formación y competencia. CINTERFOR-OIT. Montevideo. pp. 201-202

Del mismo modo resulta importante la articulación de la información entre las diferentes IFPs de Córdoba y de éstas con las Oficinas de Empleo locales. Tal articulación puede llevarse a cabo a través de la creación de una base de datos en la que figure la oferta formativa de cada una de las IFPs de Córdoba, con sus diseños curriculares y sus perfiles por ocupación homologados. Además es oportuno realizar jornadas y encuentros periódicos entre las IFPs, con el objetivo de actualizar procedimientos de relevamiento de información de sectores productivos y formulación y enriquecimiento de perfiles requeridos.

En las bases de datos deberá figurar la nómina de IFPs locales y especificar lo que hace cada una, su diseño curricular, las competencias requeridas en cada profesión y las competencias que se desea formar en cada sector productivo.

En tales bases será oportuno, también, consignar datos de ubicación y servicios prestados en relación a la formación profesional y el mundo del trabajo que refieran a: Oficinas de Empleo, escuelas, gabinetes psicopedagógicos, servicios de orientación vocacional, universidades e institutos terciarios, ONG's, áreas de recursos humanos de empresas, sindicatos, consultoras privadas, institutos de capacitación privados, cámaras empresariales, entre otras instituciones.

De esta base de datos alimentada permanentemente por dichas instituciones junto a las IFPs, deberían desprenderse dos tipos de Mapas de información:

❑ **Mapa de la Oferta de Formación Profesional:** que contenga un relevamiento de los sectores productivos y ocupacionales más desarrollados en Córdoba, en el cual conste la situación laboral de la región y los centros educativos que ofrecen la formación elegida[54] (de ser posible con localizaciones geográficas bien especificadas para cada sector ocupacional), la descripción por competencias de cada sector con oferta de formación, al interior de cada sector la descripción por competencias de cada puesto u ocupación para los que se forma, los requerimientos de competencias hecho por el mercado de trabajo para dichas ocupaciones, entre otros datos. Como la base de datos sería dinámica, el Mapa de la Oferta de Formación Profesional estaría siempre actualizado para ser consultado por la población que demanda orientación y se facilitaría la captación de interesados en las formaciones disponibles en cada IFP.

❑ **Mapa de Recursos Humanos Orientados y en Formación:** en el cual queden sistematizados todos los datos relevados a través de las fichas de inscripción y de seguimiento de cada usuario de la orientación y de la formación profesional, pertinentes para caracterizar por competencias a la población con la cual trabajan las diversas instituciones participantes. El Mapa debería permitir ver de un modo dinámico y gráfico, tanto los aspectos cuantitativos como cualitativos de la población usuaria de las instituciones formadoras pudiendo, por caso, determinar potencialmente la cantidad de personas que se están formando para determinado sector u ocupación, y el grado de desarrollo o características de competencias que poseen dichas personas en general. Por ejemplo, en las escuelas que se haga público la cantidad de alumnos que asisten, las orientaciones de la escuela, saberes

54. Ildem pp. 206-207

explícitos e implícitos de los alumnos, cuántos de ellos trabajan, entre otros datos. Esto se debería realizar en cada una de las instituciones mencionadas para que, al elaborar perfiles ocupacionales partamos de una base de conocimiento sobre cuáles son las competencias desarrolladas y las a desarrollar por esos sujetos de acuerdo al perfil. Este Mapa sería de enorme importancia para la gestión de políticas de inclusión social en relación al trabajo.

En el caso de Córdoba, este doble "mapeo" de los campos ocupacionales y formativos indudablemente deberá estar focalizado en aquellos sectores de la producción y los servicios que son estratégicos para la provincia: metalmecánico, construcción, calzado, alimenticio, comercio, turismo e informático, por mencionar algunos.

INFORMACION PROFESIONAL

OBJETIVO

Un sistema de información profesional para el trabajo, tiene como objetivo fundamental proporcionar a los aspirantes a la educación técnica y a la formación profesional datos relativos al mercado de trabajo, a las diferentes ocupaciones demandadas por el aparato productivo, a sus contenidos, a las condiciones en las que se realiza el trabajo, a las perspectivas de promoción dentro de la estructura ocupacional y a las posibilidades de formación y educación técnica, con el propósito de ayudar a las personas a elegir una ocupación adecuada, mediante el análisis crítico de los factores referentes, tanto al mundo laboral como a sus preferencias ocupacionales.

POBLACIÓN DESTINATARIA

La información que proporciona un sistema de esta naturaleza debe estar dirigida fundamentalmente a los jóvenes en período escolar que aspiran continuar la educación técnica; a los jóvenes que se encuentran fuera del sistema educativo y que pretenden incorporarse al mundo laboral y en general a todas las personas que buscan empleo por primera vez, así como a los que desean reincorporarse al trabajo o requieren una reconversión laboral.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Los instrumentos destinados a proporcionar a estos grupos de población la información sobre el mundo laboral y las características y condiciones de las ocupaciones, deben elaborarse con base en el conocimiento de la actividad productiva, cuyos indicadores deberían ser suministrados por un Sistema de Información para el Trabajo, el cual proporcionaría fundamentalmente información referente a:

❏ la descripción actualizada de las ocupaciones que demanda el sector productivo;

❏ las potencialidades que deben poseer los aspirantes a las acciones formativas para tener éxito en su formación y en su desempeño laboral;

❏ las condiciones del ámbito laboral, las posibilidades de empleo y los indicadores salariales específicos para cada ocupación;

❑ los planteles que ofrecen formación en las ocupaciones demandadas por el aparato productivo.

INSTRUMENTOS PARA LA INFORMACIÓN PROFESIONAL

De manera consecuente con el propósito de la Orientación Profesional, relativo a proporcionar a los destinatarios de la oferta formativa la información real y actualizada sobre el mundo laboral y sus potencialidades para adquirir las competencias ocupacionales requeridas, que les facilite tomar decisiones respecto de su futuro profesional, es necesario disponer de instrumentos que cumplan con este propósito, los cuales deben ser elaborados específicamente para una localidad o región determinada.

En tal sentido, se debe contar al menos con un Inventario de Preferencias Ocupacionales y con un impreso que contenga la descripción y exigencias de las ocupaciones, la situación laboral de la región y los centros educativos que ofrecen la formación elegida."

Fuente: Agudelo Mejía (2000) pp. 206-207

■ CAPTACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO

Aparte de gestionar la información profesional, la IFP deberá poder definir cómo trabajará con los datos de historia o trayectoria laboral de las personas que acceden a la formación[55] , cómo colaborará en la detección de barreras que puedan obstaculizar el acceso y permanencia en la instancia de formación (sobre todo en aquellos grupos más vulnerables), todo esto dirigido a anticiparse y neutralizar posibles situaciones de deserción.

Es decir, que es necesario realizar una caracterización especial de los destinatarios de la formación según su situación de empleabilidad u ocupabilidad. Esto permitirá que la IFP desarrolle distintos tipos de intervenciones acordes a las características que los diversos grupos presenten[56] .

Para la gestión de la información de la población objetivo un primer paso es la convocatoria de los postulantes. A estos se les debe explicar brevemente el significado y el alcance de la formación, los nichos ocupacionales de vacancia y las competencias requeridas para cubrir tales ocupaciones, así

55. Si la persona es derivada por la Oficina de Empleo ya ha sostenido una entrevista en donde ha completado su Historia Laboral (datos personales, nivel educativo, formación, antecedentes laborales, etc.), en ese caso es importante articular esta información evitando entrevistar nuevamente a la persona para solicitar aquello que ya expresó. En caso de no contar con dicha información sí es necesario indagar dado que los datos influirán en la tarea de formación que realiza la IFP.

56. Algunas clasificaciones pueden ser, a modo de ejemplo orientador: jóvenes que buscan su primer trabajo, adultos desocupados con y sin experiencia laboral ni formativa, jefes de hogar desocupados, ocupados no calificados, personas que desean mejorar sus condiciones de ocupabilidad para reinsertarse en un sector productivo más afín a su trayectoria laboral y formativa o más afín a sus motivaciones o a su proyecto laboral, etc. Las posibilidades de caracterización son amplias y dinámicas: todo orientador debería reflexionar permanentemente sobre la pertinencia de clasificaciones realmente representativas de su público meta.

como las competencias que, a partir de un diagnóstico de los aspirantes, los mismos deberían desarrollar para acceder a tales vacantes. La convocatoria debe manejarse con asertividad (siempre con información positiva, afirmativa, concreta, que resuelva inquietudes en lugar de generar dudas) y debe estar direccionada hacia el perfil de población que se determinó para cada oferta formativa.

Junto a la convocatoria se puede utilizar, para aquellas personas que se interesaron, un formulario de inscripción (que puede ser administrado y completado de manera virtual o personal) el cual significa la incorporación de los usuarios al sistema de Información y Orientación de una IFP (momento de admisión o captación). Este formulario contendrá antecedentes personales, educativos, situación y experiencia laboral, intereses de capacitación que ayudan a definir el perfil de las personas y otorgan al orientador/a, información necesaria para la definición y organización de los pasos o etapas necesarias en la construcción de sus respectivos proyectos. Los datos de estos formularios permiten la constitución de una base de datos de usuarios de la institución, que facilita la conformación de grupos con perfiles afines; que permite la derivación a determinadas capacitaciones o a otras IFPs; que optimiza la socialización de las experiencias de los participantes tanto para retroalimentar las bases de otros perfiles como para la realización del seguimiento y acompañamiento en el proceso de orientación de esa persona.

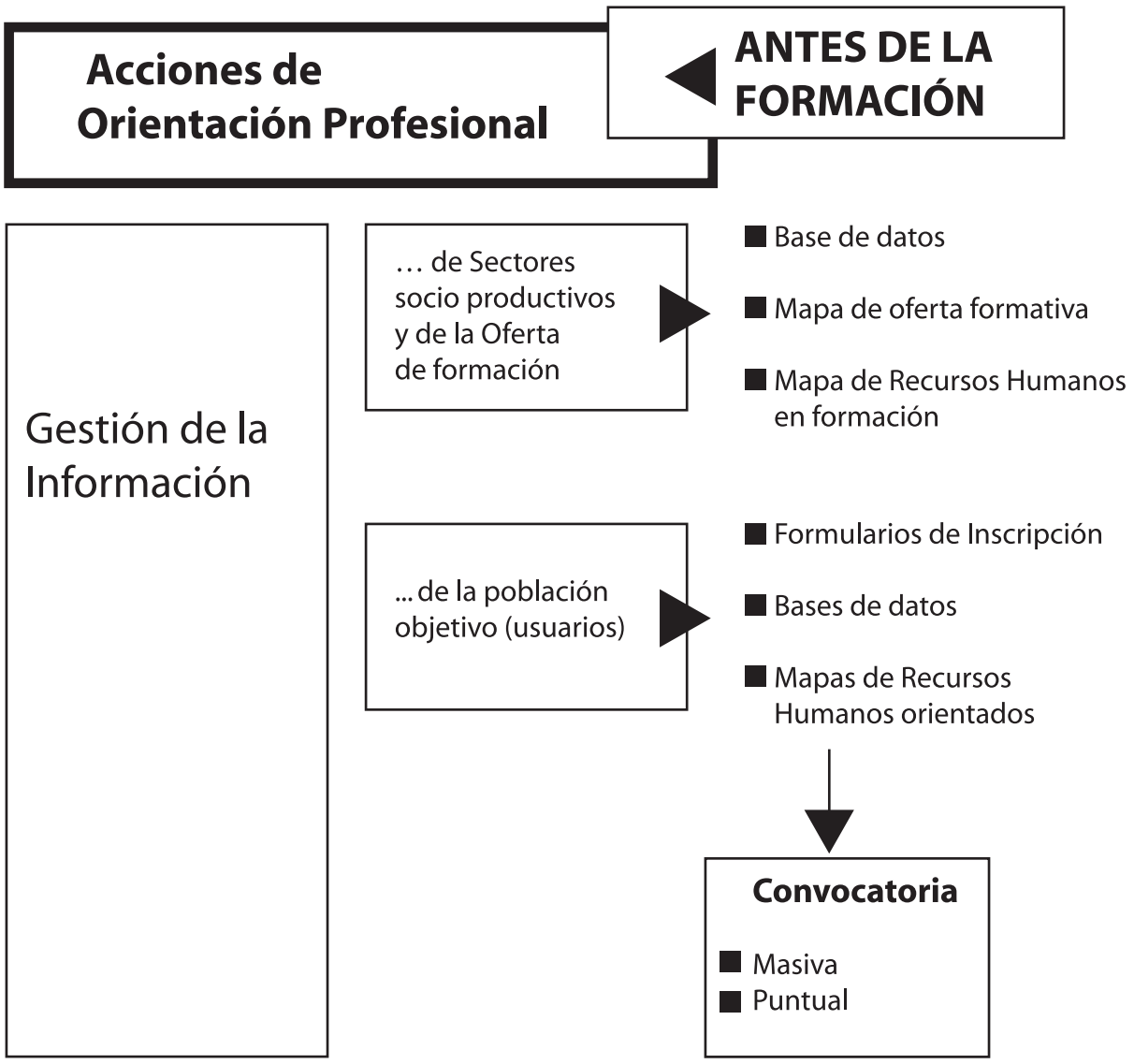
El formulario diseñado puede incluir otros antecedentes, que sean de utilidad cuando los sujetos ya capacitados se hallen en proceso de búsqueda de empleo y se acerquen a la orientación laboral propiamente tal y a las oficinas que gestionan la inserción e intermediación laboral.

La idea es que en un sólo documento se pueda captar y contener el total de la información requerida tanto para el proceso de información y orientación, como para el proceso de formación, como para el proceso de intermediación e inserción al empleo. Especialmente si se apunta a generar bases de datos informatizadas relacionalmente gestionadas entre las diversas instituciones de una red de orientación, formación e inserción profesional. Sería óptimo poder administrar en las IFPs una base de datos de gestión compartida de estas características para mejorar, entre otras cosas, la gestión de los procesos en cada IFP y la interacción eficiente entre instituciones. Cabe aclarar que cada IFP habrá de determinar las mejores formas y modalidades que disponga la institución para llevar estas acciones a la práctica.

En el Anexo, al final de este texto, podrá hallarse un modelo tipo de ficha de inscripción, en la que se detallan todas las cuestiones que puede ser conveniente relevar para desarrollar una adecuada Orientación Profesional y seguimiento de los sujetos.

■ **ESQUEMA CONCEPTUAL XI**

La vinculación con el medio: estrategias de gestión de la información profesional y de captación de usuarios



■ ACTIVIDAD Nº18

Actividad de Procedimiento

Objetivos	Describir las características de la población objetivo.
Consigna	**a)** Describa los distintos perfiles de la población objetivo que asiste a su institución. **b)** Identifique en dichos perfiles las problemáticas puntuales que los sujetos pertenecientes a estos grupos manifiestan, a los efectos de la orientación.

Población Objetivo	**Descripción de perfiles**	**Problemáticas**
Desempleado circunstancial		
Desempleado estructural		
Desempleado subsidiado		
Jóvenes fuera del sistema educativo		
Jóvenes escolarizados		
Mujeres jefas de hogar		
Inmigrantes		
Personas con discapacidad		
Sujetos que requieren reconversión laboral		
Otros		

■ ACTIVIDAD Nº19

Actividad de Procedimiento

Objetivos	❏ Ejercitar habilidades de planificación de herramientas informativas. ❏ Visualizar diferentes competencias que caracterizan a una oferta formativa dada. ❏ Valorizar la Información Profesional como pieza clave de la orientación Profesional durante el momento anterior a la formación de los sujetos usuarios de la IFP.
Consigna	Tomando como referencia toda o parte de la oferta formativa que brinda su IFP, y procurando contemplar información sobre las competencias en juego en dichas formaciones: ❏ Planifique y esquematice los siguientes aspectos informativos de la gestión de la Orientación Profesional. ❏ Redacte algunos ejemplos sobre qué datos tendría en cuenta para gestionar dichas informaciones.

Mapa de la Oferta de Formación Profesional de su IFP	
Difusión Masiva de la Oferta Formativa	
Difusión Puntual o Focalizada (Especificar poblaciones objetivo a la que se dirigiría y modo en que lo haría).	

■ ACTIVIDAD Nº20

Actividad de Procedimiento

Objetivos	Visualizar la utilidad de construir fichas de inscripción según un formato acorde a las necesidades locales de la Orientación Profesional.
Consigna	Elabore en grupo una ficha de inscripción que contenga aquellos datos que consideren imprescindibles para caracterizar por perfiles (desde el enfoque de competencias) la población objetivo de la orientación profesional en su IFP.

ET3

EJE TEMÁTICO III: ORIENTACIÓN PROFESIONAL ¿CÓMO?

CAPÍTULO 5. INSTRUMENTOS TÉCNICOS DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL DIRIGIDOS A LOS USUARIOS

■ OBJETIVOS

❏ Caracterizar las transiciones que atraviesan los sujetos en la definición de su rumbo profesional.
❏ Definir los modos de intervención posibles con los sujetos a orientar.

■ INTRODUCCIÓN

En este capítulo, haremos nuevas sugerencias de acciones a incluir en el proyecto de Orientación Profesional de cada IFP, tomando como referencia los requisitos que plantea el Referencial de Calidad MTEySS-IRAM.

Concretamente, nos referiremos a actividades de Orientación Profesional centradas en los sujetos usuarios, aplicables tanto antes, como durante y posteriormente a la formación de los sujetos en la IFP. Hacia el cierre del capítulo se hará hincapié especialmente en la facilitación y apropiación de recursos para acceder al empleo.

REFERENCIALES RELACIONADOS CON LA INTERVENCIÓN EN OP CON LOS SUJETOS A ORIENTAR

Gestión de modos de intervención en orientación profesional con los sujetos a orientar	❏ Realizar talleres con los postulantes, de identificación de intereses y necesidades y reconocimiento de su trayectoria laboral y educativa; ❏ Incluir en actividades de orientación a los participantes, durante el desarrollo de las actividades de formación; ❏ Ofrecer asistencia técnica a los participantes y egresados/as para confeccionar su proyecto ocupacional, actualizar su Currículum Vitae, realizar entrevistas laborales exitosas, completar solicitudes de trabajo y realizar búsquedas de empleo; ❏ Considerar, en el caso que las hubiera, las acciones de derivación realizadas por las Oficinas de Empleo en sus actividades de orientación laboral.

■ LA FACILITACIÓN DEL RUMBO PROFESIONAL DE LOS SUJETOS

Las personas experimentan a lo largo de sus vidas cambios o transiciones que definen su rumbo profesional. Los servicios de Orientación constituyen un espacio para apoyar a las personas que quieren transformar su actividad productiva, brindándoles herramientas que facilitan la construcción de un proyecto profesional sólido.

Los siguientes son algunos de esos cambios sobre los que la Orientación Profesional opera[57] :

Transición de la escuela primaria a la secundaria: en general este momento está acompañado por los padres y los docentes que colaboran en la orientación y consejo para sus hijos y alumnos. En la mayoría de los casos esta elección se realiza sin recibir el apoyo e información necesaria para la toma de decisiones.

Transición de un sistema de formación (formal-no formal) al mundo del trabajo: esta transición se da de manera individual, generalmente la búsqueda de trabajo se realiza en base a las acciones personales, sin mediar una instancia orientadora para asegurar que la búsqueda concluya en la inserción al mundo productivo de manera sostenida. Habitualmente este proceso explica las causas del próximo ítem.

Transición de la precariedad laboral a la escuela secundaria: es común que muchos jóvenes que acceden a su primer trabajo o aquellos adultos que no han completado sus estudios, se desempeñen en puestos de trabajo poco calificados y en condiciones de precariedad y alta rotación. El primer paso para intentar salir de esta situación es la culminación de la educación media, condición necesaria, aunque no siempre suficiente, para el acceso a puestos de trabajo más calificados.

Transición de la escuela secundaria al nivel terciario: en este caso, frecuentemente la orientación se reduce a charlas más relacionadas con una Orientación Psicológica que muchas veces son sólo explicativas de las diversas áreas de conocimiento, con algunas descripciones de posibles desempeños profesionales. No existe una metodología sistemática ni tampoco una indagación profunda de las características, experiencias e intereses de los aspirantes a la formación.

Ingreso al sistema de formación profesional: las personas se acercan a las instituciones de Formación Profesional con la expectativa de encontrar un curso que les resuelva el problema de la falta de trabajo, o de desactualización de competencias. En general, ingresan en la formación sin conocer verdaderamente lo que están emprendiendo. De esta manera, los índices de deserción y frustración son elevados.

57. Documento: Dimensiones de Calidad para la Formación Profesional: La Orientación Profesional, del Programa de Calidad del Empleo y la Formación Profesional del MTEySS. p.9.

Transición del mercado de trabajo a la formación profesional: en esta transición, la orientación es casi nula; la mayoría de las personas deciden su inclusión en un sistema de Formación Profesional para actualizar sus competencias o reconvertirlas en otro sector de actividad, sin ningún tipo de apoyo profesional.

Transición de la desocupación a la reinserción en el mundo del trabajo: las personas se dirigen a bolsas de trabajo o agencias de empleo que ofrecen listados de puestos disponibles u otras opciones que incrementen su empleabilidad."

En ocasiones, los sujetos transitan muchas de tales transiciones sin el puntal de servicios de Orientación Profesional, sobre todo cuando las personas no están incluidas en un contexto educativo formal o en un contexto laboral formal. A los efectos de la inclusión social y la inserción laboral, es fundamental que las IFPs ofrezcan servicios de Orientación Profesional que faciliten la reintegración de las personas al mundo del trabajo y su permanencia en él a largo plazo. "Cuanto más eficaz sea la Orientación mayor será el impacto de la Formación Profesional en términos de empleo y productividad"[58] .

■ MOMENTOS DE LA INTERVENCIÓN EN RELACIÓN A LOS SUJETOS

Como se ha ido planteando en el capítulo anterior y en el presente, a los fines de gestionar todas las acciones de Orientación Profesional en relación a los sujetos, resulta necesario establecer los momentos de la relación sujeto-IFP. Esto es, según se trate de actividades de orientación previas a la formación, durante la formación o posteriores a la formación.

Presentamos a continuación algunas de las estrategias que puede desarrollar una IFP para facilitar el desarrollo de la capacidad de empleabilidad en las personas, pensándolas según esos tres momentos posibles de la intervención en Orientación Profesional en las IFPs. Pero por supuesto que a estas estrategias habrá que sumarles aquellas otras que cada institución haga posibles según la creatividad de sus operadores institucionales:

Orientación previa al proceso de formación

Desde el primer acercamiento a la IFP, se puede brindar información sobre los requisitos de formación que el mercado laboral demanda y las perspectivas del empleo en el sector productivo específico que allí se desarrolla y permitiéndole cotejar sus intereses, conocimientos y habilidades con la oferta formativa y el campo laboral. Analicemos a continuación que propone al respecto el documento Dimensiones de Calidad para la Formación Profesional: La Orientación Profesional, del Programa de Calidad del Empleo y la Formación Profesional del MTEySS:

58.Documento: Dimensiones de Calidad para la Formación Profesional: La Orientación Profesional, del Programa de Calidad del Empleo y la Formación Profesional del MTEySS. p.10.

"Estas acciones tienen por objetivo asistir a los participantes en la identificación de intereses y necesidades. A partir de él las personas optan por formarse en determinado perfil de acuerdo con su experiencia laboral, si la tuviere, y/o concluir algún nivel educativo de acuerdo con su trayectoria educativa. Cuando se trata de personas derivadas por las Oficinas de Empleo (OEs) es importante retomar aquello que ya han identificado y profundizar en los temas que ya trabajaron.

Gran parte del éxito del taller depende de que se incluyan fases de diagnóstico de habilidades, intereses, experiencia laboral, condiciones y situaciones personales, análisis del contexto del sector productivo específico de la formación y aspectos a fortalecer para mejorar la empleabilidad de las personas, definición de metas u objetivos a lograr y definición de todas aquellas actividades necesarias para alcanzar las metas definidas.

Asimismo, es importante para una mayor comprensión por parte de los potenciales destinatarios y para evitar índices de deserción temprana elevados, comunicar claramente los requisitos, modalidad, duración, métodos de evaluación de los cursos, posibilidades de empleo y toda cuestión de importancia acerca de los cursos que se dictan en la institución.

También es conveniente conocer y difundir la oferta disponible de otras IFPs para brindar la información a aquellas personas que se acerquen con la intención de formarse en una especialidad que no ofrezca dicha IFP. Esta estrategia es muy útil cuando la persona no ha sido derivada por la Oficina de Empleo. Incluso es aconsejable sugerirle que se acerque a dicha OE.

En general, estas actividades son desarrolladas informalmente en el ámbito de la IFP, sin pautas precisas sobre qué es importante informar y sin definir quién o quiénes realizan este tipo de actividades, lo que atenta contra la eficacia de las acciones.

Por eso, la posibilidad de encuentros planificados con un Consejero en Orientación ofrece la posibilidad de que los participantes:

❏ Reflexionen acerca de sí mismos, evalúen sus competencias y evidencien sus valores e intereses;

❏ Profundicen su elección profesional recibiendo información complementaria;

❏ Evalúen su situación y construyan un proyecto ocupacional;

❏ Generen una situación de búsqueda o de cambio de empleo.

Por otro lado, es importante remarcar que desde las OEs municipales o provinciales se desarrollan talleres de orientación laboral que persiguen estos objetivos y se asiste en la temática a las personas que se presentan en la sede, la diferencia con la tarea que realiza la IFP radica en el grado de especificidad desde la cual se trabaja: la IFP facilita la identificación de intereses y necesidades y la trayectoria en relación con ocupaciones propias de su oferta formativa particular".

En el ámbito de toda institución donde se desarrollen procesos de Orientación Profesional y a los efectos de optimizar la captación de sujetos a formar profesionalmente, se debe contar al menos con un Inventario de Preferencias Ocupacionales, pero que debería ser puesto a disposición durante el proceso de orientación junto con el acceso de los Mapas de Ofertas de Formación que hemos mencionado en el capítulo anterior.

Orientación durante el proceso de formación:

Durante la formación propiamente dicha, se puede profundizar la información sobre el mercado de trabajo específico de la formación elegida y sobre lo que éste espera o requiere de las personas. El documento Dimensiones de Calidad para la Formación Profesional: La Orientación Profesional, del Programa de Calidad del Empleo y la Formación Profesional del MTEySS, en este sentido plantea:

> "Estas acciones incluyen Orientación durante el desarrollo de los módulos de formación de un perfil profesional u ocupación específicos y están a cargo del mismo docente de la especialidad. Es esencial definir el período de tiempo destinado, qué se espera de ellas, cómo se desarrolla. También es necesario evaluar si el docente a cargo está en condiciones de llevar a cabo acciones de esta naturaleza, si es necesario o formarlo para ello.
>
> Otra alternativa para desarrollar acciones de Orientación en esta etapa, es ofrecer un módulo específico de orientación y tener instancias para fortalecer la capacidad de empleabilidad durante el desarrollo de dicho módulo, tarea que puede estar a cargo de los Consejeros en Orientación (quienes además pueden actuar como sostén de las personas que lo necesiten).
>
> El diseño de un material para el participante que contenga la información correspondiente a la Orientación, servirá de gran apoyo a todas las acciones y actividades que se hayan emprendido. A diferencia de otro tipo de materiales generales, es importante orientar hacia la profesión específica de la formación específica en curso".

Orientación posterior a la formación y para la búsqueda laboral

Al egresar de un proceso de formación, es posible ofrecer a la persona asistencia para la búsqueda de empleo, acompañándola en los primeros momentos de incorporación a un puesto de trabajo. Esta instancia está íntimamente relacionada con las acciones que debe realizar la IFP respecto de la Evaluación y Seguimiento de Egresados. Una vez que los egresados se incorporan al mundo productivo, será necesario conocer su situación respecto al desempeño en el puesto de trabajo para acompañar este proceso y brindar el apoyo para salvar, si es necesario, las dificultades que haya podido surgir. Asimismo, para aquellos egresados que no hayan logrado incorporarse, el servicio de Orientación deberá colaborar para la reformulación del plan de inserción. El mencionado documento Dimensiones de Calidad para la Formación Profesional: La Orientación Profesional, del MTEySS recomienda:

"Estas acciones consisten fundamentalmente en ofrecer asistencia técnica a los futuros egresados para confeccionar y actualizar el Currículum Vitae, realizar entrevistas laborales exitosas, completar solicitudes de trabajo, interpretar y saber responder los avisos clasificados, realizar búsquedas de empleo y armar redes de vinculación entre egresados/as. Es importante que esta tarea sea específica al sector de actividad en la cual se enseña, ya que el modo en que se accede a la información sobre búsquedas de empleo o estrategias para postularse son distintas según la rama de actividad.

En las OEs se asiste en esta temática a las personas que se presentan y se dictan talleres, abiertos a la comunidad, llamados de apoyo a la búsqueda de empleo. La diferencia con la acción que desarrolla la IFP es que aquí debe focalizarse la tarea sobre el rol laboral que se está formando y las estrategias de búsqueda laboral deben adoptar dichas peculiaridades.

UN DISPOSITIVO DE INTERVENCIÓN: EL PROYECTO OCUPACIONAL

Un dispositivo técnico de enorme valor para la Orientación Profesional de los sujetos que están próximos a concluir o ya han concluido su formación en la IFP es el Proyecto Ocupacional.

El proyecto ocupacional es una técnica o herramienta metodológica que le facilita al sujeto la generación y ejercicio de estrategias que le permitan concretar su proyecto de inserción laboral. Es decir, que es una técnica que ayuda a mejorar su ocupabilidad. Así es como el proyecto ocupacional puede ser entendido como un dispositivo de intervención de gran utilidad para la última fase de la Orientación Profesional en el ámbito de una IFP, ya que precisamente el objetivo final de la técnica es facilitar la inserción laboral de las personas, detectando incluso nuevas necesidades de formación no consideradas antes.

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 formadores 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.

■ ETAPAS DEL PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DEL PROYECTO OCUPACIONAL

Podríamos definir diversas etapas a través de las cuales una persona construye su proyecto ocupacional, las cuales intentan dar un orden pero no necesariamente deben cumplirse a rajatabla.

1° Etapa - Autodiagnóstico: se busca caracterizar el punto de partida, tanto individual como colectivo del sujeto. La persona realiza una mirada crítica de sus saberes, experiencias, deseos, habilidades, es decir la persona realiza un marcado reconocimiento de sí mismo. Simultáneamente analiza la realidad, el contexto social y productivo, reconociendo las necesidades del mercado y las oportunidades para actividades productivas. Esta es la etapa de mayor trabajo para la construcción del proyecto ocupacional. Ya que luego del análisis de sí mismo y del contexto, el sujeto define los perfiles requeridos en el mundo del trabajo, para así evaluar la puesta en marcha de su proyecto particular realizando los ajustes o modificaciones pertinentes para su implementación.

2° Etapa - Definición de Metas: El sujeto define los objetivos a lograr. Realiza la definición de objetivos de largo, mediano y corto plazo, identificando problemas que se puedan ir presentando como así también estrategias para afrontarlos.

3° Etapa - Definición de Actividades: la persona dibuja y planifica caminos posibles y concretos de viabilización del proyecto ocupacional. Para ello delimita prioridades, tiempos, recursos, tiene en cuenta las características de la organización familiar, las oportunidades socialmente disponibles y los riesgos. De esta manera el sujeto organiza y jerarquiza en la multiplicidad de alternativas la que más satisface a sus intereses y la que más se adecua a sus posibilidades.

4° Etapa - Implementación de su Proyecto Ocupacional: la persona pone en práctica el Proyecto Ocupacional individual o colectivo, llevando a la acción los planes, y las estrategias, monitoreando dichas estrategias con el contexto en el que se lleva a cabo, identificando obstáculos y empleando herramientas para superarlos.

■ **ESQUEMA CONCEPTUAL XII**

Instrumentos técnicos de Orientación Profesional dirigidos a los usuarios

■ ACTIVIDAD Nº21

Actividad de Procedimiento

Objetivos	Revisar posibles expectativas, intereses y motivaciones de los sujetos usuarios de la Orientación Profesional.
Consigna	Forme grupo con otra persona. Uno de los dos jugará el rol de orientador profesional y el otro el de usuario de la IFP orientado. El orientador presentará al orientado la pregunta "¿Cuál es su interés y motivación frente al trabajo y la formación?". En la entrevista que se desarrolle a partir de tal pregunta inicial, el orientador deberá seguir indagando sobre: ❏ La identificación de los intereses y motivaciones del orientado 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 con texto, a fin de identificar la situación de partida. ❏ La entrevista simulada durará entre 15 y 25 minutos. El orientador debe tomar nota de todo dato que le parezca importante para continuar la orientación y la incorporación del sujeto a una propuesta formativa específica. ❏ Finalizado el role-playing sería recomendable que ambos integrantes puedan conversar sobre cómo se sintieron y que les llamó la atención en la situación simulada.

El siguiente cuadro puede servirle para llevar adelante dicho role-playing de entrevista de orientación profesional:

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

■ ACTIVIDAD Nº22

Actividad de Procedimiento

Objetivos	❑ Ejercitar habilidades para la indagación y construcción del proyecto laboral de un sujeto. ❑ Vivenciar la posición de un sujeto orientado profesionalmente.
Consigna	Complete individualmente las siguientes afirmaciones. Escriba todo lo que se le viene a la mente sin omitir nada. No hace falta colocar sus datos personales, sólo nos interesa que reflexione sobre aspectos de sí mismo. Este instrumento busca caracterizar el punto de partida indivi dual y contextual del sujeto, además de explorar sus saberes, experiencias, realidad, contexto social y productivo. También se procura que reflexione sobre metas a lograr y posibles estrategias y actividades de afrontamiento y de resolución de inconvenien tes que considera el sujeto. Como todo instrumento debe ser uti lizado con prudencia, respetando las características de los sujetos y el momento del proceso de construcción de su proyecto labo ral en el que se encuentra.

Yo soy .....

A mí me resulta difícil ser .....

Las actividades que yo sé hacer son .....

Las actividades que me resultan difícil hacer son.....

Yo sé mucho de .....

A mí me interesa .....

A mí me interesa poco .....

¿Qué actividades me veo haciendo? (oficios, deportes, estudios, trabajos, etc) .....

¿Qué actividades no me veo haciendo? (oficios, deportes, estudios, trabajos, etc) .....

¿Cómo me veo dentro de 1 año? (En el aspecto laboral, afectivo, familiar, etc) .....

¿Cómo me gustaría verme dentro de 1 año? .....

¿Qué actividades (estrategias) tengo que realizar para llegar a ese lugar dentro de 1 año? ....

¿Qué problemas se podrían presentar? .....

¿Cómo lo solucionaría? .....

Entre las actividades que realice permanentemente, seleccione la que más se adapta a sus posibilidades y luego responda:

¿Por qué eligió esa actividad?

¿Qué aspectos personales cree que le permitiría llevarla a cabo?

¿Si se presentara algún inconveniente en esa actividad, cómo lo solucionaría?

¿Cómo me veo dentro de 5 años? (En el aspecto laboral, afectivo, familiar, etc)

¿Que aprendí de mis padres, mis trabajos, mis amigos?

¿Qué me gusta hacer solo?

¿Qué me gusta hacer con otros?

¿Qué cosas aprendo o aprendí de las actividades en las que participo?

¿Qué cosas de mi vida diaria me permiten crecer laboralmente?

¿Qué cosas de mi vida diaria dificultan mi crecimiento laboral?

■ ACTIVIDAD Nº23

Actividad de Procedimiento

Objetivos	❏ Ejercitar habilidades para la indagación y construcción del proyecto laboral de un sujeto. ❏ Ejercitar la definición de metas y estrategias personales en relación a la formación y la ocupación. ❏ Vivenciar la posición de un sujeto orientado profesionalmente.
Consigna	Teniendo siempre en cuenta que definir metas personales implica tomar decisiones y ello lleva a detenerse y analizar los beneficios y obstáculos que se pueden presentar en la construcción del propio proyecto ocupacional... ❏ Complete individualmente el siguiente cuadro, en el que se le pide que identifique un problema y luego enumere posibles respuestas al mismo. ❏ Luego, complete el segundo cuadro y establezca prioridades estratégicas.

¿Cuáles son mis metas?

¿Qué necesito saber?

¿Qué formación requiero?

¿Qué más necesito hacer para alcanzar mi meta?

¿Con qué recursos cuento?

¿Qué recursos debería obtener?

¿Existen posibilidades en mi contexto de lograr mis metas? ¿Por qué?

Marque aquellos aspectos que usted consideraría para identificar lo que obstruye y lo que facilita la realización de su proyecto laboral:	❑ Disponibilidad de tiempo ❑ Posibilidad de reorganizar el tiempo propio ❑ Movilidad ❑ Espacio físico adecuado a su actividad ❑ Vestimenta especial ❑ Acceso a acciones y materiales de formación ❑ Organización de la vida familiar ❑ Redes comunitarias o barriales de apoyo ❑ Instituciones de información y apoyo ❑ Otros (anote cuáles)_____

Meta	Obstáculos	Facilitadores	¿Como resolvería los obstáculos?

Plan de actividades prioritarias

Para los próximos ..... meses, me propongo lograr el siguiente objetivo:

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

1°:

2°:

3°:

PF PRODUCTO FINAL

■ PROYECTO DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL.

Objetivos	Elaborar el proyecto de Orientación Profesional que llevara adelante la IFP.
Consigna	❑ Realizar el esquema del Proyecto utilizando para ello las actividades resueltas en los capítulos anteriores ❑ En el siguiente esquema se articulan las actividades realizadas, como insumos del Proyecto de orientación.

ETAPAS DE ELABORACION	ACTIVIDADES A UTILIZAR
1. NOMBRE DEL PROYECTO y BREVE DESCRIPCIÓN DEL MISMO	
2. MARCO INSTITUCIONAL	Datos de la institución y de su contexto Actividad 17 (apartado Marco Institucional)
3. MARCO TEÓRICO	Actividad 1, 8, 9, 15 y 17 (apartado Marco teórico)
4. DIAGNÓSTICO Y ANTECEDENTES	Actividad 1, 2, 3, 4, 7, 9, 10, 16 y 17 (apartado diagnóstico y antecedentes)
5. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	Actividad 5, 3, 6, 11, 17 (apartado Formulación del problema)
6. JUSTIFICACIÓN DE LA PERTINENCIA DE LA PROPUESTA	Actividad 6 , 12 y 17 (apartado justificación)
7. FINALIDAD DEL PROYECTO PARA LA INSTITUCIÓN	Actividad 14 y 17 (apartado Finalidad del Proyecto)
8. OBJETIVOS DEL PROYECTO	Actividad 14 y 17 (apartado objetivos)
9. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO	Actividad 4, 14 , 17 (apartado Caracterización población) y 18
10. PRODUCTOS	Actividad 17 (apartado caracterización productos), 19, 20, 21, 22 y 23
11. PLANIFICACIÓN DE ACCIONES E IMPLEMENTACIÓN	Actividad 13, 17 (apartado planificación de acciones), 19, 20, 21, 22 y 23 - Cuadro sugerencia actividades Eje temático III, capítulo 3, 4 y 5

An ANEXO

■ FICHA DE INSCRIPCIÓN

Donde hayan opciones marcar la/s opción/es correspondiente/s.

Donde se pidan descripciones o detalles, ser sintético.

Al final de cada bloque, podría agregarse un campo de observaciones para poder incluir información valiosa que no esté contemplada en los ítems aquí establecidos.

A) CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS:

1- Apellido y nombre_____ **2-** Sexo: (M) (F) 3- DNI _____
4- Nacimiento (dd/mm/aaaa): __ / __ / ____ **5-** Lugar de nacimiento _____
6- Estado Civil: A - Soltero B - Concubino C- Casado D - Separado E - Divorciado F - Viudo
7- Composición familiar: a - Madre b - Padre c - Hermanos, cantidad: __ d - Hnas, cant.:____
e - Esposo/a o pareja f - Hijos, cantidad: __ g - Abuelos h - Tíos Otros: _____
8- Con quien vive: a - Madre b - Padre c - Hermanos, cantidad: __ d - Hermanas, cantidad: __
e - Esposo/a o pareja f - Hijos, cantidad: __ g - Abuelos h - Tíos Otros: _____
9- Domicilio (calle, Nº, depto., barrio, ciudad): _____
10- Teléfono particular _____ **11-** Teléfono para mensajes _____
12- E-mail _____
13- Grupo en el que participa: a - Villa El Libertador b - Estación Flores c - Otro: _____

A)- Educación Formal:

1- Máximo Nivel de estudio cursado:

a - Primario incompleto	b - Primario completo
c - Ciclo básico unificado incompleto	d - Ciclo básico unificado completo
e - Ciclo de Especialización incompleto	f - Ciclo de Especialización completo
g - Terciario incompleto	h - Terciario completo
i - Universitario Incompleto	j - Universitario Completo

2- Máximo Nivel de estudio aprobado:

a - Primario incompleto	b - Primario completo
c - Ciclo básico unificado incompleto	d - Ciclo básico unificado completo
e - Ciclo de Especialización incompleto	f - Ciclo de Especialización completo
g - Terciario incompleto	h - Terciario completo
i - Universitario Incompleto	j - Universitario Completo

3- Orientación de Escuela Media

_____

4- Cambio de escuelas: (SI) (NO)

5- Motivo del cambio:_____

6- Último año cursado: _____

7- Último año aprobado_____

8- Estudia actualmente: (SI) (NO) (SI estudia) Nivel:

a - Primario b - CBU

c - Ciclo de Especialización d - Terciario /universitario

9 - Nombre del establecimiento:_____

10 - Orientación (nivel medio) o Carrera (terciario-Universitarios): _____

11- Horarios de cursado:

Lun:_____ Ma: _____ Mi: _____

Jue: _____ Vie: _____ Sab: _____

12- Intentos de estudiar y deserciones repetidos: (SI) (NO) SI tuvo, cantidad de intentos: ____

13- (Si no estudia actualmente) Motivo del abandono: _____

14- Adeuda materias: (SI) (NO) SI adeuda, Cuáles: _____

15- Se presentó a rendirlas: (SI) (NO) (SI se presentó, Cuántas veces: _____

16- Experiencias bachillerato a distancia: (SI) (NO) Establecimiento:_____

17- Materias que más le gustan: _____

18- Materias que le resultan más fáciles: _____

19- Materias que menos le gustan: _____

20- Materias que le resultan más difíciles: _____

21- Quién le ayuda a estudiar:

a - Familiar, quién/es: _____ b - Amigos, quién/es: _____

c - Pareja d - Maestra particular

e-Otros, quién/es: _____ f - Nadie

B)- Nivel educativo de los padres:

1- Máximo Nivel de estudio alcanzado por la madre:

a - Primario incompleto b - Primario completo

c - Secundario incompleto d - Secundario completo

e - Terciario incompleto f - Terciario completo

g - Universitario Incompleto h - Universitario Completo

2- Máximo Nivel de estudio alcanzado por el padre:

a - Primario incompleto b - Primario completo

c - Secundario incompleto d - Secundario completo

e - Terciario incompleto f - Terciario completo

(g- Universitario Incompleto) h - Universitario Completo

3- Máximo Nivel de estudio alcanzado por hermano (si vive con padres) o de pareja (si está casado):

a - Primario incompleto
b - Primario completo
c - Secundario incompleto
d - Secundario completo
e - Terciario incompleto
f - Terciario completo
g - Universitario Incompleto
h - Universitario Completo

C) - Cursos y pasantías:

1- Realiza o realizó cursos de capacitación: (SI) (NO)

2- SI realizó, detallar para cada curso: Curso: _____ Institución: _____ Año: _____

Tipo de curso:

a - Teórico
b - Práctico
c - Teór-práct Carga horaria: _____ Duración: _____

Lo finalizó: (SI) (NO) ¿Tiene certificado?: (SI) (NO) Rescata aprendizajes del mismo: (SI) (NO)

SI rescata, Cuáles: _____

(Si no finalizó) Motivo de deserción: _____

3- Realizo pasantías: (SI) (NO) (SI realizó, detallar para cada pasantía):

En que empresa-institución: _____ Año de comienzo: _____

Duración: _____

Enumerar tareas que realizaba: _____

Lo finalizó: (SI) (NO) ¿Tiene certificado? (SI) (NO) Rescata aprendizajes del mismo: (SI) (NO)

SI rescata, Cuáles: _____

(Si no finalizó) Motivo de deserción: _____

D)- Experiencias de capacitación informales:

1- Ayuda o ayudó a alguien en actividades laborales: (SI) (NO)

2- (SI ayudó) ¿En qué actividad/es?: _____

3- Vínculo con quien ayudó:

a - Familiar
b - Amigo
c - Pareja
d - Antiguo empleador
e - Otro: _____

4- Con qué frecuencia brindó esa ayuda: _____

5- Qué actividades y tareas considera que aprendió y puede hacerlas autónomamente:_____

_____

C) TRAYECTORIA LABORAL (FORMAL E INFORMAL):

a)- Trayectoria laboral de los padres

1- Trabaja el padre actualmente: (SI) (NO) (SI trabaja, Ocupación: _____

Tipo de ocupación:

a - cuentapropista formal b - changas

c - relación de dependencia formal) d - relación de dependencia informal

e - otros: _____

Hace cuánto tiempo que trabaja allí: _____ (Si NO trabaja, hace cuanto tiempo: _____

Cuál fue el último trabajo que tuvo: _____

Cuál fue el mejor trabajo que tuvo: _____

Tiene algún oficio: (SI) (NO) SI tiene, Cuál: _____

2- Trabaja la madre actualmente: (SI) (NO) SI trabaja, Ocupación: _____

Tipo de ocupación:

(a-cuentapropista formal) (b-changas)

(c-relación de dependencia formal) (d- relación de dependencia informal)

(e- otros: _____)

Hace cuánto tiempo que trabaja allí:_____ Si NO trabaja, hace cuánto tiempo: _____

Cuál fue el último trabajo que tuvo: _____

Cuál fue el mejor trabajo que tuvo: _____

Tiene algún oficio: (SI) (NO) SI tiene, Cuál: _____

B) Situación laboral actual del joven:

1- En la actualidad está:

a - Desocupado b - Ocupado)

c - Cobra subsidio estatal

2- SI cobra subsidio, cuál:

a - Plan Jefes y Jefas b - Seguro por desempleo

c)- Trayectoria laboral

1- Tiene Currículum Vitae: (SI) (NO)

2- ¿Qué tareas que se consideren trabajo (remuneradas o no) ha realizado o realiza (detallar para cada una de las experiencias pasadas los siguientes datos)?:

2.1- Rama de actividad:

a - Agrícola/Ganadera — b - Agroindustria
c - Carpintería/Muebles — d - Comercial
e - Confecciones/textil — f - Construcción
g - Gastronomia/Hotelería — h - Industria
i - Manufacturas varias — j - Medios de Comunicación
k - Metalmecánica — l - Minería
ll-Organizaciones sin Fines de Lucro — m - Servicios varios
n-Servicios público — ñ - Transporte
o - Venta ambulante — p - Otros: _____

2.2- Lugar, institución o empresa: _____

2.3- Localidad _____

2.4- Fecha de ingreso _____

2.5-Fecha de egreso _____

2.6- Puesto que ocupaba _____

2.7- Tareas concretas que realizaba _____

2.8- En su sector Trabajaba:

a - Solo — b - Con otros

2.9- Situación Laboral:

a - No remunerado — b - Remunerado, con aportes "en blanco"
c - Remunerado, sin aportes "en negro"

2.10- Duración en horas de jornada de trabajo _____

2.11- Como obtuvo el trabajo:

a - Por el diario — b - Por recomendación de familiar o amigo
c - Por organismo Estatal — d - Por ONG
e - Por curso o pasantía — f - Por consultora
g - Presentando Currículum en empresas)
h - Por casualidad — i - Otros: _____

2.12- Por qué concluyó:

a - Lo despidieron — b - Renunció
c - Se terminó el trabajo (contrato temporario u actividad temporaria)
d - No lo volvieron a llamar) — e - Otros: _____

d) Autoconocimiento: Experiencia laboral (detallar sintéticamente) (donde hay opciones, elegir una)

1- Recuerdos gratificantes en las experiencias de trabajo en relación apersonas:_____

_____

Recuerdos gratificantes en las experiencias de trabajo en relación a actividades: _____

_____

2- Recuerdos gratificantes en las experiencias de trabajo en relación a resultados (éxitos):

_____

3- Recuerdos frustrantes en las experiencias de trabajo en relación a personas: _____

_____

4- Recuerdos frustrantes en las experiencias de trabajo en relación a actividades: _____

_____

5- Recuerdos frustrantes en las experiencias de trabajo en relación a resultados (fracasos):_____

_____

7- Percepción del nivel de involucramiento logrado con las instituciones:

a - muy escaso b - escaso
c - moderado d - elevado)
e - muy elevado

8- Percepción del nivel de involucramiento logrado con las actividades:

a - muy escaso b - escaso
c - moderado d - elevado
e - muy elevado

9- Percepción del nivel de involucramiento logrado con las personas:

a - muy escaso b - escaso
c - moderado d - elevado
e - muy elevado

10- Percepción de Capacidades o aprendizajes adquiridos: _____

11- Percepción de etapas en la propia trayectoria laboral, asociadas a incidentes críticos:

_____

12- Percepción de etapas en la propia trayectoria laboral, asociadas a capacidades o aprendizajes: _____

e)- Intereses, motivaciones y expectativas en relación al trabajo

1- Lo peor del trabajo:_____

2- Lo mejor del trabajo: _____

3- En qué actividad le gustaría trabajar:

a - Construcción	b - Panadería
c - Operario industrial	d - Servicios
e - Venta ambulante	f - Venta en Comercio
g - Administrativo	h - Servicios públicos
i - Transporte	j - Medios de Comunicación
k - Gastronomía	l - Hotelería
ll - Confecciones/textil	m - agroindustria
n - carpintería	ñ - artesanías
o - Otro: _____	

4- Con qué modalidad le gustaría trabajar:

a - En relación de dependencia	b - Emprendimiento individual)
c - Emprendimiento grupal	d - Otra modalidad: _____

5- Qué aprendió trabajando: _____

6- Qué considera le falta aprender para el trabajo: _____

7- Qué actividades realiza en el tiempo libre: _____

8- Qué actividades no realiza y quisiera hacer: _____

9- Inconvenientes frecuentes en el trabajo: _____

D) PROYECTO LABORAL

a)- Autoconocimiento: Proyección de la experiencia (detallar sintéticamente)

1- Proyección de cambios o planificación de acciones a partir de la experiencia: _____

_____

2- Identificación de alternativas de acción: _____

3- Identificación de aprendizajes a realizar (conocimientos, habilidades):_____

_____

4- Identificación de pautas de comportamiento a modificar:_____

_____

5- Percepción de posibilidades de éxito o fracaso y atribución causal:_____

_____

6- Incorporación de la dimensión temporal (corto, mediano, largo plazo) en el propio proyecto: _____

7- Incorporación de la dimensión territorial en el proyecto (geografías, ámbitos): _____

_____

8- Percepción de recursos y apoyos (redes sociales, institucionales, contactos, etc.): _____

_____

9- Emociones y estados de ánimo dominantes en la ideación del propio proyecto (miedo, dolor, enojo, alegría, tristeza, etc.): _____

b)- Capacidad de análisis del contexto cultural y laboral (detallar sintéticamente)

1- Oportunidades socialmente disponibles:_____

2- Aspectos entorno familiar obstaculizadores de la inserción/ formación para el trabajo: _

_____

3- Aspectos entorno social obstaculizadores de la inserción/ formación para el trabajo:

_____

4- Conocimiento del contexto laboral / productivo regional_____

_____

5- Conocimiento de los requerimientos y posibilidades del mundo del trabajo: _____

_____

c)- Metas y objetivos del sujeto ("¿qué quiere lograr?") (anotar metas en orden de prioridad)

1- Definición de metas a alcanzar con el proyecto laboral a corto plazo:

_____

2- Definición de metas a alcanzar en el mediano plazo:

_____

3- Definición de metas a alcanzar en el largo plazo:

_____

d)- Estrategias de visibilización y búsqueda de empleo (detallar sintéticamente)

1- Estrategias de inserción laboral / formación derivadas del entorno familiar o social:

_____

e)- Capacidad de planificación del Proyecto Laboral (detallar sintéticamente)

1- Definición de actividades y procedimiento ("¿cómo lo voy a hacer?"):

_____

2- Determinación de tiempos y plazos para cada actividad:

_____

3- Determinación de recursos necesarios (materiales, humanos, sociales, comunitarios, etc.):

_____

4- Percepción de posibles dificultades / obstáculos:

_____

Esta ficha fue elaborada por Vanina Galarza, Natalia Bartolini y Néstor Martiarena de la Cátedra de Psicología Laboral , Facultad de Psicología de la UNC, para la ONG Cecopal, de la Ciudad de Córdoba, Argentina.

■ COMPETENCIAS LABORALES

Las competencias a tenerse en cuenta serán las llamadas competencias cruzadas, transversales o cross, es decir, aquellas que se requieren para cualquier trabajo.

No se evaluará el grado relativo de desarrollo de tales competencias, porque el grado de ansiedad que una evaluación de ese tipo provocaría en los jóvenes sería muy elevado y porque una evaluación de ese tipo sólo tendría sentido en la instancia final de decisión de la inserción de cada joven en un puesto concreto (situación evaluativa que deberá ser analizada y gestionada singularmente cada vez que el proceso de inserción laboral de cada sujeto se complete).

La evaluación aquí propuesta se centrará, en cambio, en la manifestación y frecuencia de determinadas habilidades, conocimientos, destrezas y competencias socio-laborales.

La manifestación y frecuencia de tales competencias se verá expresada en término de "habilidad muy frecuentemente observada en el joven", "habilidad presente u observada en el joven", "habilidad poco presente o poco frecuentemente observada", "habilidad no observada".

El término evaluativo "habilidad no observada" será entendido como una limitación de los observadores (en el sentido de no haber podido construir un espacio evaluativo para observar la competencia en cuestión), y no como la ausencia de un atributo en el sujeto evaluado.

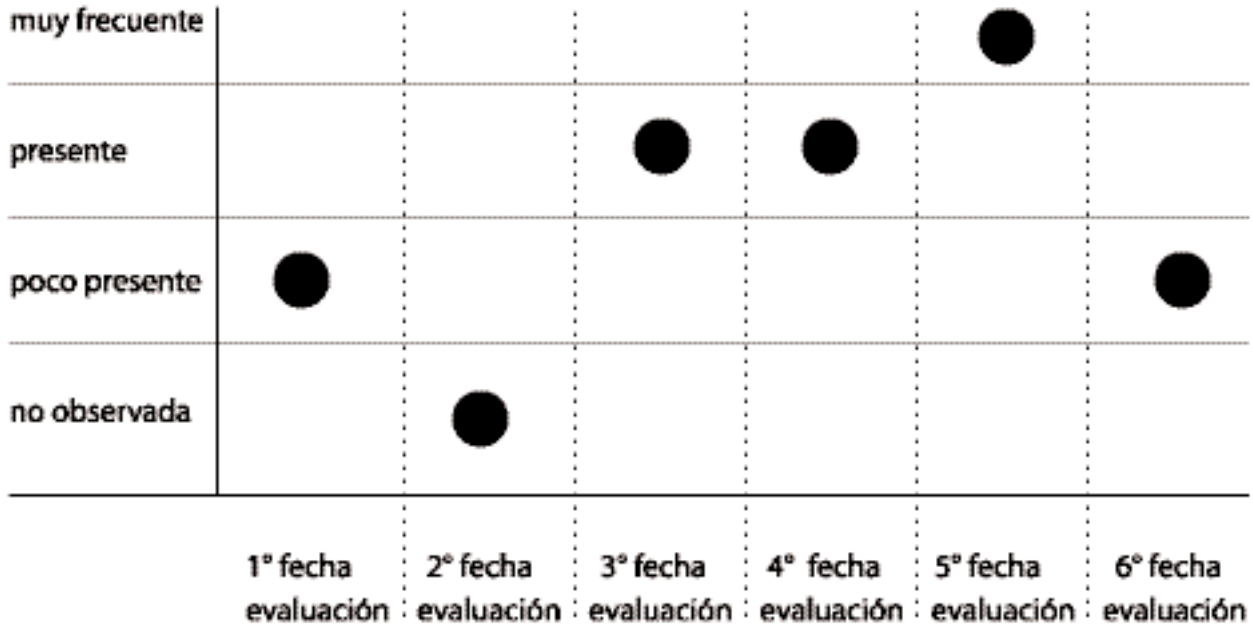
Una evaluación de competencias en el sentido de lo manifiesto y frecuente permitirá, mediante varias observaciones y evaluaciones a lo largo del tiempo, un doble efecto:
❏ por un lado, convertir a las evaluaciones en instancias de aprendizajes y formación tendientes a fortalecer a los jóvenes en su capacidad de afrontar su propia inserción laboral, haciéndolos autoconcientes y autoreflexivos sobre la manifestación e intensidad de determinadas habilidades;

❏ y por otro, reconocer cualitativamente y de un modo dinámico, características y proyectos personales que se aproximen a las posibilidades de inserción concretas, de modo que la gestión de la inserción sea coherente con los deseos y potencialidades de los jóvenes beneficiarios.

Se propone incluir en el legajo de evaluación-seguimiento de cada joven en proceso de inserción laboral, una representación gráfica de la evolución temporal de la frecuencia de manifestación de las diversas competencias evaluadas. Esta modalidad de seguimiento-evaluación también posibilitaría valorar la estabilidad temporal de ciertas destrezas y habilidades en cada joven, dato de gran importancia para realizar la orientación- acompañamiento laboral y la formación-capacitación. Un ejemplo es el siguiente:

Gráfico de seguimiento-evaluación

Competencia a-3. (Habilidad Básica de cálculo matemático)



La instancia evaluativa empleará como estímulo disparador de la manifestación de competencias y habilidades los denominados "tests de situación" o "casos pequeños", especialmente usados en la evaluación de competencias sociales. Para ello se redactarán y prepararán una serie de casos que describan puestos de trabajo y situaciones problemáticas propias de los mismos. La instancia de evaluación de competencias consistirá en la observación del modo en que cada sujeto resuelve el caso dado, empleando sus capacidades individuales para desenvolverse en situaciones grupales. A lo largo de dicha observación el evaluador tomará nota de las manifestaciones de cada competencia singular (ver lista más abajo).

En los centros de evaluación (assessment centers) los "casos pequeños" forman parte de entrevistas estructuradas. Según Lévy-Leboyer, "se trata de situaciones escogidas previamente con los expertos y que son descritas por el entrevistador. El candidato debe analizar la situación y precisar qué comportamiento adoptaría, por qué y qué espera de él."

La elección de dichos casos debe ser realista (deberá ser acorde a las posibilidades concretas de inserción laboral que el proyecto permita) y corresponder a la evaluación de competencias concretas (durante la eva-

luación a los jóvenes deberá presentárseles más de un caso, de modo que todas las competencias listadas más abajo puedan ser estimuladas y observadas). Así, por ejemplo, un caso puede inducir a la manifestación de competencias de cálculo matemático, conocimientos técnicos, redacción de informes, tendencia discursiva, resolución de problemas, creatividad y capacidad de negociación ("una amoladora de su puesto de trabajo tiene 24 fallas eléctricas comprobadas a lo largo de una semana, y usted debe calcular el promedio diario de fallas, para luego escribir una nota dirigida a su superior en la que explique estos hechos, sus posibles efectos y posibles soluciones, procurando que esas fallas y los riesgos que las mismas ocasionan, disminuyan").

En función de la recomendación que hace Lévy-Leboyer ("los posibles comportamientos deben ser analizados y valorados por un grupo de expertos y se debe elaborar en común una ficha de puntuación, a fin de que el resultado sea lo más objetivo posible"), se pretende que en las entrevistas de evaluación, ya sean individuales o grupales, siempre haya más de un evaluador presente.

La lista de competencias a considerar en cada ocasión de evaluación es la siguiente:

a)- Habilidades básicas

1- Lectura en voz alta

1 - no observado 2 - poco presente

3 - presente 4 - muy frecuente

2- Redacción

1 - no observado 2 - poco presente

3 - presente 4 - muy frecuente

3- Cálculo matemático

1 - no observado 2 - poco presente

3 - presente 4 - muy frecuente

4- Expresión oral

1 - no observado 2 - poco presente

3 - presente 4 - muy frecuente

5- Capacidad de escuchar y comprender

1 - no observado 2 - poco presente

3 - presente 4 - muy frecuente

6- Capacidad de diálogo

1 - no observado 2 - poco presente

3 - presente 4 - muy frecuente

b)- Conocimientos, habilidades y destrezas

1- Conocimientos teóricos, cuáles: _____

1 - no observado 2 - poco presente

3 - presente 4 - muy frecuente

2- Conocimientos técnicos, cuáles: _____

1 - no observado 2 - poco presente

3 - presente 4 - muy frecuente

3- Pensamiento analítico

1 - no observado 2 - poco presente

3 - presente 4 - muy frecuente

4- Pensamiento creativo

1 - no observado 2 - poco presente

3 - presente 4 - muy frecuente

5- Decidir/resolver problemas

1 - no observado 2 - poco presente

3 - presente 4 - muy frecuente

6- Destreza psicomotriz

1 - no observado 2 - poco presente

3 - presente 4 - muy frecuente

c)- Habilidades Lingüísticas

1- Buscar o solicitar información

1 - no observado 2 - poco presente

3 - presente 4 - muy frecuente

2- Interpretar y comunicar información

1 - no observado 2 - poco presente

3 - presente 4 - muy frecuente

3- Tendencia discursiva (distribuya proporcionalmente puntos de un total de 100):

Informa:____ Expresa emociones:____

Argumenta: ____ Intenta persuadir: ____

4- Ajusta su expresión a cada situación

1 - no observado 2 - poco presente

3 - presente 4 - muy frecuente

d)- Cualidades personales

1- Interés por el Proyecto

1 - no observado 2 - poco presente

3 - presente 4 - muy frecuente

2- Motivación en general

1 - no observado 2 - poco presente

3 - presente 4 - muy frecuente

3- Autoestima

1 - no observado 2 - poco presente

3 - presente 4 - muy frecuente

4- Sociabilidad

1 - no observado 2 - poco presente

3 - presente 4 - muy frecuente

5- Responsabilidad

1 - no observado 2 - poco presente

3 - presente 4 - muy frecuente

e)- Trabajo en Equipo

1- Participación en tareas grupales

1 - no observado 2 - poco presente

3 - presente 4 - muy frecuente

2- Capacidad de enseñar a otros

1 - no observado 2 - poco presente

3 - presente 4 - muy frecuente

3- Comportamiento en grupo

1- no observado
2 - tendencia individualista
3-variable
4 - tendencia solidaria

4- Liderazgo

1 - no observ.
2 - tendencia a seguir a otros
3 - variable
4 - tendencia a liderar

5- Capacidad de negociación

1 - no observado
2 - poco presente
3 - presente
4 - muy frecuente

Bbl BIBLIOGRAFÍA

Agudelo Mejía, Santiago (2002) Alianzas entre formación y competencia. CINTERFOR-OIT. Montevideo.

Altschul, Carlos "Estar de Paso. Roles y competencias del consultor".

Apuntes I.E.P.S. Instituto de Estudios Pedagógicos Somosagua. (1994) Interculturalidad y cambio educativo. Hacia comportamientos no discriminatorios. Narcea sa Ediciones Madrid.

Candau, Vera "Interculturalidad y cambio educativo. Hacia comportamientos no discriminatorios." Capitulo 1: Educación y cultura/s. Ediciones Narcea S.A.

Catalano, Ana; Avolio De Cols, Susana; Sladogna, Mónica (2004) Diseño curricular basado en normas de competencia laboral. Concepto y orientaciones metodológicas. CINTERFOR-OIT. Montevideo.

CINTERFOR-OIT. "Calidad, pertinencia y equidad. Un enfoque integrado de la formación profesional". Montevideo. www.cinterfor.org.uy

Díaz, Alvaro (1996) Flexibilidad productiva en las economías de la región y nuevos modelos de empresa. En: Boletín 137. CINTERFOR-OIT. Octubre-Diciembre 1996.

Duschatzky, Silvia. (1999) La escuela como frontera. Reflexiones sobre la experiencia escolar de jóvenes de sectores populares. Ed. Piados.

Escobar, Ticio (s/d) La cuestión de lo popular.

Galilea, Silvia. (FORMUJER) "Guía metodológica para la elaboración del proyecto ocupacional desde la perspectiva de la información y orientación vocacional y laboral". Primera versión. www.cinterfor.org.uy

Gelvan de Veinstein, S. (1994) La orientación vocacional-ocupacional. Buenos Aires: Marymar, Goffman, Erving (2003) Estigma. La identidad deteriorada. 1° edición, 9° reimpresión. Amorrortu. Buenos Aires.

Gutiérrez, Alicia. (2005) Las practicas sociales: una introducción a Pierre Bourdieu. Ed. Ferreira.

Jacinto, Claudia. ¿Qué es la calidad en la formación para el trabajo de jóvenes de sectores de pobreza? Un análisis desde las estrategias de intervención. En Formación para el trabajo de jóvenes de sectores de pobreza en América Latina ¿Qué desafíos y qué estrategias?

Mandon, Nicole; Liaroutzos, Olivier (1997) Análisis del empleo y las competencias: el método ETED (Empleo-Tipo Estudiado en su Dinámica). Asociación Trabajo y Sociedad. Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo (CONICET). Lumen / Humanitas. Buenos Aires.

MTEySS. Secretaría de Empleo (2004) Documento: Presentación del Programa de Calidad del Empleo y la Formación Profesional. Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional. Buenos Aires.

MTEySS. UEMAT (2005) Documento Dimensión de Calidad para la Formación Profesional. La Orientación Profesional. Programa de Calidad del Empleo y la Formación Profesional. Buenos Aires.

MTEySS-IRAM-OIT-Italia Lavoro (2006)Documento Referencial Institutos de Formación Profesional. Requisitos de Gestión de la Calidad. Buenos Aires.

Ortiz, Renato (1997) Mundialización y cultura. 1° edición. Alianza. Buenos Aires.

Programa FORMUJER - Formación y Oportunidades Taller "La construcción del Proyecto Ocupacional en los procesos de orientación y formación" Relatoría - BID-FOMIN / CINTERFOR-OIT. www.cinterfor.org.uy

Programa FORMUJER -MTE y FRH (Agosto 2001) 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" CINTERFOR/OIT- www.cinterfor.org.uy

Programa FORMUJER. Proyecto Ocupacional "Una metodología de formación para mejorar la empleabilidad". Serie: Materiales de apoyo para instituciones de formación y orientación laboral. www.cinterfor.org.uy

Pujol, Andrea (1999) "Los desafíos de la reconversión laboral: la capacitación en las empresas del sector lácteo". Área de Recursos Humanos. Instituto de Administración de Empresas. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional de Córdoba.

Pujol, Andrea (2006) Seminario de Gestión del Personal. Carrera de Ingeniería en Alimentos. FUNESIL-Universidad Nacional de Villa María. Córdoba.

Revista Internacional del Trabajo, volumen 101, no. 2, 1982. (CINTERFOR-OIT)

Salles, Vania, El trabajo, el no trabajo: un ejercicio teórico-analítico preliminar desde la sociología de la cultura. Colegio de México.

Sarazola, Silvia; Machado, María José; Peláez, Amalia (1998) Orientación vocacional ocupacional. Serie Integración normalizada en la formación para el trabajo: un proceso de inclusión social. Proyecto RLA/94/MO5/SPA, "Integración Normalizada de las Personas con Discapacidad en las Instituciones de Formación Profesional en Latinoamérica". CINTERFOR-OIT. Montevideo. En: http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/integra/4/index.htm

Schoer, Karen. (2000). "Necesidades de información y orientación para individuos y empresas: nuevos retos para la orientación para Orientación Profesional". Revista Europea N° 12, dic. 1997/III, Formación Profesional. En: Leibowicz, Julieta. "Ante el imperativo del aprendizaje permanente, estrategias de formación continua". Montevideo. Cinterfor, Papeles de la Oficina Técnica, 9/II Formación flexible y modularización / La articulación entre servicios en pos de la formación continua

Topet, Pablo (2000) Las normas internacionales sobre Formación Profesional: su aplicación en Argentina. En: El Convenio 142 en Argentina, Paraguay y Uruguay. CINTERFOR-OIT. Montevideo

Programa de Calidad del Empleo
y la Formación Profesional

Tel: (54 11) 4310-5856/5620
calidad@trabajo.gov.ar
http://www.trabajo.gov.ar/calidad

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA

COOPERACIÓN INTERUNIVERSITARIA

Tel: (54 351) 4332142
equipotecnicounc@yahoo.com.ar

MINISTERIO de TRABAJO
EMPLEO y SEGURIDAD SOCIAL
Programa de Calidad del Empleo
y la Formación Profesional

Universidad
Nacional
de Córdoba
Secretaría de Relaciones
Institucionales