

CURRICULA BASE PRE OCUPACIONAL

MARCO TEÓRICO

El presente diseño curricular se basa en la metodología de formulación de proyecto para el desarrollo y/o fortalecimiento de competencias laborales, de empleabilidad y ciudadanía. Asimismo está orientado a poblaciones caracterizadas por la vulnerabilidad socioeconómica y/o cultural.

Esta metodología parte de la capacidad de las personas de formularse proyectos, constituyéndose éste en una posibilidad de generar cambios. Un proyecto surge como resultado de satisfacer necesidades específicas y permite establecer una articulación entre el problema planteado y un camino posible para resolverlo.

El proyectar es una de las condiciones y capacidades que poseemos los humanos, es la posibilidad de soñar, de desear y por tanto de sentir que podemos cambiar nuestra realidad. Es un motor para la acción.

Los proyectos se sitúan en un contexto social cultural e histórico, que influye en su génesis y desarrollo.

Dos conceptos básicos se tendrán en cuenta para la implementación de la metodología por proyectos: el de *empleabilidad y ciudadanía*, integrándose en este proceso dos enfoques esenciales; el de *competencias laborales y enfoque de derechos*.

Otro concepto que se tomará como marco de referencia en esta currícula es el de *trabajo decente*.

Incorporar de manera sistemática *el enfoque de competencias y de derechos* en la formación profesional y técnica:

□ conduce a atender simultánea y articuladamente, las necesidades y potencialidades del empleo y de las personas, entendiendo a la formación como una herramienta para un desarrollo social y económico más sostenible, incluyente y equitativo;

- 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 los aprendizajes e intercambios;
- reconoce y aprovecha distintos espacios de aprendizaje y producción de saberes y facilita la construcción de recorridos personales adecuados a intereses y perfiles diversos y a entornos de referencia también variados;
- potencia las capacidades y recursos de las personas para aprovechar las oportunidades del entorno.

Incorporar este enfoque promueve el crecimiento personal a través del fortalecimiento del:

- Ser: reforzando la identidad personal
- Querer/se: promoviendo estrategias de autoestima, de autoaceptación, propiciando el incremento de la seguridad personal y la motivación.
- Deber: impulsando comportamientos de autorresponsabilidad y protagonismo en el propio proceso o itinerario de empleo y de carrera.
- Poder: fomentando la toma de decisiones y el empoderamiento; incrementando el margen de maniobra frente a las situaciones difíciles, abiertas o adversas.
- Crear: aprendiendo a mirar más allá, a proyectar e imaginar el futuro sin los condicionamientos del pasado, abrirse a lo nuevo, romper los límites, diversificar, cultivar el optimismo y la esperanza
- Anticipar: detectando amenazas y oportunidades antes de que éstas se manifiesten expresamente
- Experimentar: aprendiendo a explorar, a probar, a practicar
- Integrar: desarrollando una visión holística de los problemas y de las alternativas
- Aprender: incorporando una conducta de aprendizaje permanente

EMPLEABILIDAD

La **empleabilidad** es la aptitud para “encontrar, crear, conservar enriquecer un trabajo y pasar de uno a otro obteniendo a cambio una satisfacción personal, económica, social y profesional”

(M.A.Ducci/OIT)

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

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

COMPETENCIAS LABORALES

Las competencias son un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, que una persona combina y utiliza para resolver problemas relativos a su desempeño profesional, de acuerdo con criterios o estándares provenientes del campo profesional.

Entre las clasificaciones de competencias existentes, Mertens distingue entre competencias básicas, transversales y técnicas.

COMPETENCIAS BÁSICAS

Son aquellas que se adquieren en la formación básica; permiten el ingreso al trabajo.

Permite aprender a aprender.

Estas son: expresión oral y escrita, matemática aplicada

COMPETENCIAS TÉCNICAS O ESPECÍFICAS

Se relacionan con los aspectos técnicos directamente relacionados con la ocupación; no son fácilmente transferibles a otros contextos laborales

Permiten aprender a hacer.

Algunos ejemplos: manejo de maquinaria o instrumental especializado, formulación de proyectos educativos.

COMPETENCIAS TRANSVERSALES O GENÉRICAS

Se relacionan con los comportamientos y las actitudes laborales propias de diferentes ámbitos de producción.

Permiten aprender a ser

Algunas de éstas son:

- ✓ Iniciativa
- ✓ Toma de decisiones
- ✓ Organización Planificación
- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Comunicación interpersonal
- ✓ Resolución de problemas
- ✓ Liderazgo
- ✓ Asumir riesgos moderados
- ✓ Innovación y creatividad

CIUDADANÍA

La **ciudadanía** hace referencia a “los derechos y responsabilidades de las personas en una sociedad con relación al Estado y a sus comunidades de referencia”

Son ciudadanos quienes se encuentran en plena posesión de sus derechos y tienen plenas responsabilidades sobre sus deberes.

Ejercer la ciudadanía implica atribuciones y responsabilidades y supone un aprendizaje. (Extraído de Módulo de formación para la Ciudadanía- Formujer)

Los cuatro rasgos característicos de una ciudadanía plena y activa son: la capacidad de elección, la capacidad de participación, la distribución de la riqueza y el reconocimiento.

Los derechos que tenemos como personas están en permanente construcción y cambio, siendo el punto fundamental de partida el derecho a tener derechos.

En uno de los elementos que se refleja la ciudadanía es en el ejercicio del derecho al trabajo, es uno de los aspectos sustantivos del derecho ciudadano y la cuestión pasa entonces porque el trabajo desempeñado no menoscabe a la persona, le permita no sólo alcanzar su sustento sino que habilite su desarrollo personal y su autonomía, entendida como la capacidad de pensar y actuar por sí misma.

El ejercicio de la ciudadanía favorece el acceso al mundo público laboral, la vinculación con otras instituciones y personas para la concreción de sus

proyectos, la reflexión y la negociación respecto de lo que consideran sus responsabilidades y sus derechos referidos al trabajo.

ENFOQUE DE DERECHOS

Los derechos humanos se caracterizan por ser:

- ▶▶ Universales: toda persona en cualquier lugar del mundo tiene los mismos derechos
- ▶▶ Inalienables: son inherentes a la dignidad humana y, por ende, son Irrenunciables y nadie tiene derecho a usurparlos
- ▶▶ Indivisibles: todos los derechos, ya sea civiles, políticos, sociales, económicos, culturales o comunitarios son igualmente importantes y necesarios para la dignidad y la vida humano y no se puede establecer un ordenamiento jerárquico entre ellos. La satisfacción de un derecho facilita el avance los demás, al igual que la negación de uno, afecta el goce de los otros.

En la actualidad existe un consenso generalizado en que los derechos humanos son imprescindibles para el logro del desarrollo. El vínculo entre desarrollo y derechos humanos quedó claramente explicitado en el Informe sobre Desarrollo Humano 2000 del PNUD: “Los derechos humanos y el desarrollo humano comparten una visión y un propósito común: garantizar la libertad, el bienestar y la dignidad de cada ser humano”.

“A partir del reconocimiento de los derechos humanos como parte intrínseca del desarrollo sostenible e incluyente, y de éste como un medio para hacer realidad los derechos humanos, surge a finales del siglo XX **el enfoque de derechos humanos** con el objetivo de integrar en las prácticas del desarrollo, los principios éticos y legales inherentes a los derechos humanos”ⁱ

□ El enfoque de derechos busca cortar con anteriores prácticas del desarrollo centradas en la identificación y satisfacción de las necesidades básicas de la población beneficiaria, y reemplazarlas por prácticas basadas en el reconocimiento de que toda persona es titular de unos derechos inherentes. El objetivo ya no es la satisfacción de necesidades, sino la realización de derechos. Esta distinción es clave. Los derechos implican obligaciones. Las necesidades no. Hablar de derechos implica hablar de quién tiene responsabilidades en relación a esos derechos.

“El desarrollo de este enfoque ha coincidido con el cambio de paradigma en relación al empoderamiento y avance de las mujeres. Hasta hace muy poco, el desarrollo de las mujeres era visto como un valioso instrumento para el crecimiento económico o para la implementación exitosa de políticas de

población, salud o educación. Actualmente se reconoce que el empoderamiento y autonomía de las mujeres y la mejora de su estatus político, social y económico son fines en sí mismos”.

□ Por eso el enfoque basado en derechos precisa del **enfoque de género**. Más aún, la perspectiva de género es una dimensión nodal del enfoque de derechos porque faculta, entre otros aspectos profundizar en las causas profundas del incumplimiento de derechos y del no respeto a uno de los principios claves de los derechos humanos, el de igualdad y no discriminación.

Igualdad, no discriminación y atención a grupos en mayor situación de vulnerabilidad, dado que el propósito es la igualdad de resultados, requiere prestar atención preferencial, focalizada, a las personas y grupos que sufren discriminación: mujeres, discapacitados, jóvenes y personas ancianas, población rural, pueblos indígenas y afrodescendientes, población LGBT (lesbianas, gays, bisexuales, transexuales y transgénero), etc.

El entrecruzamiento entre género, raza y etnia se expresa mediante **el enfoque de diversidad cultural o multiculturalidad** mediante el cual se reconoce que vivimos en sociedades cada vez más complejas donde es necesario posibilitar el encuentro entre culturas. La multiculturalidad supone una relación respetuosa entre culturas, implica en sí misma la idea de que es posible el conocimiento, el mutuo respeto, el enriquecimiento entre diferentes culturas y también permite comprender los conflictos que surgen entre diferentes grupos como el riesgo de asimilación, de pérdida de identidad cultural y de marginación social. El enfoque de multiculturalidad aporta elementos fundamentales para definir políticas capaces de enfrentar problemáticas referidas a la discriminación y la desigualdad y, por ello, forma parte del enfoque de derechos.

TRABAJO DECENTE

Trabajo decente: trabajo productivo en condiciones de dignidad, equidad, seguridad y libertad, en el cual los derechos son protegidos, se cuenta con remuneración adecuada, igualdad de oportunidades, protección social, derecho a voz y representación.

La creación de trabajo decente, primero impulsada por la OIT, actualmente es considerada por la comunidad internacional como un instrumento fundamental para garantizar un desarrollo sostenible, superar la pobreza, combatir las desigualdades y fortalecer la democracia. Por ello, la amplia mayoría de los países y el sistema de las Naciones Unidas están comprometidos en los esfuerzos para incorporar de manera sistemática el empleo y el trabajo decente en sus agendas. El reto es, entonces, implementar nuevas estrategias de crecimiento económico con generación de más y mejores empleos para todos y todas.

El objetivo del trabajo productivo es importante para lograr una retribución que les permita a las personas alcanzar una vida digna. La seguridad social le entrega a quienes poseen un empleo la tranquilidad para ejercerlo y a aquellos que lo han perdido o están imposibilitados de practicarlo, la protección para mantener dicha vida digna. A través de los derechos al trabajo se busca mejorar las condiciones sociales de éste y disminuir la discriminación, aumentando así la posibilidad de lograr trabajo para todos/as. El diálogo es importante como tal y, a la vez, es un instrumento para lograr el resto de los desafíos.

En síntesis, el concepto de “trabajo decente” es un concepto dinámico, cuyo contenido deberá evolucionar con el progreso social y económico de un país determinado. Se basa en la necesidad y el deseo de hombres y mujeres de tener un trabajo que les permita a ellos y su familia, acceder a un nivel de vida satisfactorio y que responda a parámetros básicos de calidad. La calidad del empleo es un índice multidimensional con una amplia gama de componentes: los salarios, las prestaciones no remuneradas, la duración y las condiciones del contrato de empleo, la protección social (salud, desempleo, pensión), la representación sindical o de otro tipo, el tiempo de trabajo, la intensidad del mismo, la posibilidad de progresar profesionalmente o adquirir mayores competencias, etc. Para ello, la OIT ha formulado el Programa de Trabajo Decente, que muchos países ya están desarrollando y que combina e integra las políticas dirigidas al logro de sus cuatro objetivos fundamentales: promoción de los derechos laborales, fomento de las oportunidades de empleo dignas, mejora de la protección social y fortalecimiento del diálogo social en el mundo del trabajo.

MÓDULOS DE LA CURRÍCULA PREOCUPACIONAL

El diseño de la currícula está organizado en una estructura modular, permitiendo una flexibilidad en la presentación de los temas de acuerdo a la realidad local, de la población objetivo y a los emergentes grupales (en especial el Módulo 4 que aborda los temas derechos y obligaciones, así como problemáticas como el de violencia doméstica y adicciones, se irá abordando de manera intercalada con el resto de los módulos).

Un módulo se caracteriza por la integración de todas sus dimensiones: capacidades; contenidos; actividades; teoría-práctica; formación-trabajo.

MÓDULO 1	PUNTO DE PARTIDA
Carga horaria:	16 horas
Objetivo:	Definir y caracterizar la situación de partida con relación a la empleabilidad integrando particularidades de las personas (derivadas de condicionamientos y atributos derivados de su posición de género, la clase, etnia, edad, identidad laboral, inserción urbana o rural, entre otras diferencias) y particularidades de su entorno.
Competencias a adquirir o desarrollar:	Adaptación al cambio/flexibilidad Trabajo en equipo Asumir riesgos moderados Innovación y creatividad Iniciativa Liderazgo
Sugerencias dinámica/s a utilizar:	Presentación cruzada, canasta revuelta, cadena de nombres. Trabajos en subgrupos en base a preguntas disparadoras. Trabajos individuales. Cuestionarios. FODA. Técnica del árbol. Acróstico. Frases incompletas

MÓDULO 2		OBJETIVOS y ESTRATEGIAS
Carga horaria:		8 horas
Objetivo:		Las/os participantes conocen la secuencia completa de un proyecto (punto de partida, objetivos, estrategias, plan de acción, implementación y seguimiento, evaluación y nuevo punto de partida) y ponen en práctica la definición de objetivos y los principios de la organización y planificación que le permitirán diseñar e implementar las acciones.
Competencias a adquirir desarrollar:		Organización y planificación Liderazgo Comunicación Resolución de problemas, toma de decisiones Disposición al aprendizaje permanente Iniciativa- Autonomía
Sugerencias dinámicas a utilizar:		El silencio Las barajas de la planificación Las fotos hablan Autoevaluaciones Dramatizaciones

MÓDULO 3		PLAN DE ACCIÓN
Carga horaria:		12 horas
Objetivo:		Los y las participantes adquieren y aplican conocimientos, habilidades y destrezas para formular e implementar un plan de acción que posibilite la inserción social y laboral. Planificar las actividades para el desarrollo del proyecto ocupacional incorporando tiempos, recursos requeridos, modalidad de seguimiento y su organización.
Competencias a adquirir desarrollar:	a o	Autoestima y autoconocimiento. Comunicación. Planificación y organización. Resolución de problemas, negociación y toma de decisiones Adaptación al cambio
Sugerencias dinámica/s utilizar:	a	Cadáver exquisito, teléfono descompuesto, redacción de plan de acción, C.V, carta de presentación, role playing de entrevista laboral

MÓDULO 4	CIUDADANÍA
Carga horaria:	8 horas
Objetivo:	<p>Fortalecer el desarrollo de una conciencia de derechos y responsabilidades frente a la sociedad y el Estado.</p> <p>Promover la capacidad de análisis en las experiencias de varones y mujeres respecto a las temáticas relacionadas con el desarrollo de la autonomía, empoderamiento, derechos y deberes como trabajadores/asas, participación ciudadana y liderazgo.</p>
Competencias a adquirir o desarrollar:	<p>Autonomía. Responsabilidades de cada trabajador/a y ciudadano/a frente a los derechos y deberes. Autocuidado y vida saludable. Autoestima y autovaloración de capacidades propias y aportes al grupo. Comunicación efectiva para la construcción de ciudadanía. Capacidades y habilidades que faciliten el acceso y participación en espacios públicos</p>
Sugerencias dinámica/s a utilizar:	Trabajos en sub grupos, discusión de casos

BIBLIOGRAFÍA

CINTERFOR, FORMUJER: “Proyecto Ocupacional. Una metodología de formación para la empleabilidad” Montevideo: Uruguay, 2004

CINTERFOR, FORMUJER Virginia Guzmán. María Irigoin: Módulos de Formación para la empleabilidad y la ciudadanía, Montevideo, Uruguay, 2000

INJU MIDES; INEFOP, REPÚBLICA AFAP: Comenzando a trabajar. Tus derechos y obligaciones laborales

Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) Programa Proimujer, ONU Mujeres y PNUD: “Vida con Proyectos. Guía de recursos didácticos para facilitadoras y facilitadores”. 2ª edición revisada. Montevideo: Uruguay, 2012.

Instituto Nacional de Empleo Y Formación Profesional. Yo Estudio y Trabajo. “Talleres Orientación Laboral” Uruguay, 2013

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: ¿Estás buscando empleo? Herramientas para la inserción laboral. Uruguay, 2012

Mosca, A., Santiviago, C y cols.: Conceptos y herramientas para aportar a la orientación vocacional ocupacional de los jóvenes. SOVO-PROGRESA, UdelaR. Área Educativo Laboral INJU-MIDES. Montevideo. Uruguay, 2010

Silveira Sara; “Taller para ECAs Enfoque de Derechos” INEFOP Proimujer, Montevideo, 2011

ⁱ Silveira Sara; “Taller Enfoque de Derechos” INEFOP Proimujer, Montevideo, 2011