

PROGRAMA DE FORMACIÓN
TÉCNICA LABORAL PARA JÓVENES BACHILLERES



Módulo de **Proyecto Ocupacional**

GUÍA PARA
FACILITADORES/AS

Créditos

Autores: Carmen Álvarez, Sandra Espada y Víctor Hugo Villarreal
Trabajo realizado a partir de los textos elaborados por las Instituciones de Capacitación (ICAP's) que trabajan con el Programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres de FAUTAPO

Compilación de Textos:

Cochabamba: Milenka Gutierrez Secretaria Municipal
El Alto: Félix Chalco Secretario Municipal
Santa Cruz: Valentina Cárdenas Secretaria Municipal
Sucre: Gustavo Rioja Secretario Municipal

Asistencia conceptual y técnica:

Proyecto Gestión del Conocimiento sobre calidad y equidad en la formación - OIT/CINTERFOR

Didáctica del módulo:

Henry Pers

Diseño:

Reynaldo Aduviri

Dibujos:

Jorge Hidalgo

Agradecimiento

A todas las ICAP's, sus docentes y facilitadores/as que compartieron sus experiencias y materiales elaborados en el marco del Módulo de Proyecto Ocupacional del Programa, demostrando su alto grado de compromiso en la lucha contra la pobreza y el desempleo juvenil.

Impresión:**Depósito Legal:**

4-1-2572-09

I.S.B.N.:

978-99954-46-19-2



Módulo de **Proyecto** **Ocupacional**

2009



Esta guía, recoge los enfoques y metodologías del modelo de referencia de políticas de formación para el mejoramiento de la empleabilidad y la equidad propuesto en el proceso de fortalecimiento institucional impulsado por el Proyecto Gestión del Conocimiento sobre Calidad y Equidad en la formación profesional en América Latina y El Caribe (PGdeC), ejecutado por OIT/Cinterfor. Específicamente es el resultado de la adaptación y aplicación a la realidad boliviana y a la política institucional de FAUTAPO de los diversos desarrollos y materiales didácticos sobre la metodología de Proyecto Ocupacional estudiada en dicho curso. Algunos materiales que se enumeran en la Bibliografía, se constituyeron en referentes para el diseño específico de las actividades y estrategias pedagógicas de esta guía. Asimismo, la tutoría del PGdeC asistió técnicamente en la conceptualización y elaboración del módulo.

INDICE



	Pág.
1. PRESENTACIÓN	7
1.1. Antecedentes institucionales.....	7
1.2. Objetivos	15
1.3. Resultados esperados.....	16
1.4. Modalidad de trabajo.....	16
1.5. Algunos logros.....	16
2. MARCO CONCEPTUAL	19
2.1. Proyecto Ocupacional	19
2.2. Concepto Proyecto Ocupacional	19
2.3. Etapas del Proyecto Ocupacional	20
2.4. Concepto de proyecto	21
3. METODOLOGÍA	23
3.1. Competencias a desarrollar en el Proyecto Ocupacional.....	24
3.2. Organización del módulo.....	25
3.3. Planificación curricular	26
3.4. Diseño curricular de la Guía del Proyecto Ocupacional (PO).....	27
4. UNIDAD TEMÁTICA 1: AUTODIAGNÓSTICO	29
4.1. Tema: Conociendo a mi grupo	29
4.1.1. Herramienta de trabajo 1: Telaraña	30
4.1.2. Herramienta de trabajo 2: Presentación por pareja.....	31
4.1.3. Herramienta de trabajo 3: Representando a animales	32
4.1.4. Herramienta de trabajo 4: Cadena de nombres	33
4.1.5. Herramienta de trabajo 5: Acróstico	33
4.2. Tema: Reconociendo mis capacidades	34
4.2.1. Herramienta de trabajo 6: Cómo me veo y cómo me ven los demás.....	35
4.2.2. Herramienta de trabajo 7: Los hitos de mi vida	35
4.2.3. Herramienta de trabajo 8: Reconociendo mis capacidades y habilidades.....	36
4.2.4. Herramienta de trabajo 9: ¿Cómo estoy?	36
4.2.5. Herramienta de trabajo 10: Conociendo mi cuerpo	37
4.2.6. Herramienta de trabajo 11: ¿Cuáles son mis necesidades?.....	38
4.2.7. Herramienta de trabajo 12: Mi motivación	39
4.3. Tema: Conociendo mi trayectoria laboral	39
4.3.1. Herramienta de trabajo 13: Qué experiencias y conocimientos tengo	40
4.3.2. Herramienta de trabajo 14: Cuáles son mis estudios	40

5. UNIDAD TEMÁTICA 2: ANÁLISIS DEL CONTEXTO	41
5.1. Tema: Conociendo la historia laboral de mi familia	41
5.1.1. Herramienta de trabajo 15: Construyendo el “árbol familiar” laboral.....	42
5.1.2. Herramienta de trabajo 16: Trabajando las marcas de género opiniones laborales entre hombres y mujeres.....	42
5.1.3. Herramienta de trabajo 17: Casos de la vida real	43
5.1.4. Herramienta de trabajo 18: Mi trayectoria laboral, trabajo no remunerado	44
5.1.5. Herramienta de trabajo 19: Mi trayectoria laboral: trabajo remunerado	44
5.1.6. Herramienta de trabajo 20: Mis conocimientos y habilidades adquiridas	45
5.2. Tema: Conociendo el mercado laboral.....	45
5.2.1. Herramienta de trabajo 21: Análisis del empleo	46
5.2.2. Herramienta de trabajo 22: ¿A quién afecta el desempleo?.....	46
5.3. Tema: Mercado laboral.....	47
5.3.1. Herramienta de trabajo 23: La oferta y demanda laboral en nuestro entorno	47
5.3.2. Herramienta de trabajo 24: Cómo está el mercado laboral.....	48
5.3.3. Herramienta de trabajo 25: Necesidades del mercado de trabajo	48
5.3.4. Herramienta de trabajo 26: Visitando empresas	49
5.3.5. Herramienta de trabajo 27: Mi F.O.D.A. personal.....	49
6. UNIDAD TEMÁTICA 3: PLAN DE ACCIÓN.....	51
6.1. Tema: Relacionando mis potencialidades útiles en el mercado laboral	51
6.1.1. Herramienta de trabajo 28: Definiendo un campo de acción.....	52
6.2. Tema: Definiendo las metas del proyecto ocupacional	52
6.2.1. Herramienta de trabajo 29: Las fotos hablan	52
6.2.2. Herramienta de trabajo 30: Definiendo mis objetivos	53
6.2.3. Herramienta de trabajo 31: Precisando obstáculos y facilitadores de las metas	54
6.2.4. Herramienta de trabajo 32: ¿Qué significa definir metas?	55
7. UNIDAD TEMÁTICA 4: MI PLAN DE ACCIÓN	57
7.1. Tema: Definiendo mis actividades	57
7.1.1. Herramienta de trabajo 33: ¿Qué es proyecto?.....	58
7.1.2. Herramienta de trabajo 34: Plan de actividades.....	59
7.1.3. Herramienta de trabajo 35: Carta a un amigo o amiga	59
8. ARTICULACIÓN DEL MÓDULO PROYECTO OCUPACIONAL CON OTROS MÓDULOS.....	61
ANEXOS.....	63
BIBLIOGRAFÍA	107

PRESENTACIÓN



Este módulo de Proyecto Ocupacional (guía para facilitadores/as) pretende aportar a las instituciones de capacitación, denominadas ICAPs, conceptos básicos e instrumentos que faciliten la implementación del proyecto ocupacional en acciones de capacitación para el PROGRAMA DE FORMACIÓN TÉCNICA LABORAL PARA JÓVENES BACHILLERES.

El presente módulo está dirigido principalmente a las y los facilitadores del módulo proyecto ocupacional, permitiendo tengan acceso, a través de este módulo, a una herramienta de trabajo, que guíe y facilite su accionar en los procesos formativos. Es importante puntualizar, que este módulo no está cerrado, según el criterio de las y los facilitadores, y en función a las necesidades del grupo con el cual se trabaje, se pueden seleccionar las actividades a desarrollar o incorporar nuevas.

Este material se enmarca dentro del conjunto de acciones de fortalecimiento a la oferta, que tiene por objeto la mejora continua de todos los actores involucrados en la implementación del programa, que se ejecuta desde la Fundación Educación para el Desarrollo FAUTAPO y los Gobiernos Municipales que forman parte de este proceso.

El enfoque que sustenta la incorporación del proyecto ocupacional, como eje articulador del proceso de enseñanza aprendizaje, es el abordar la formación centrada la mirada en las personas como sujetos activos de aprendizaje, integrando las condiciones objetivas en las cuales se desenvuelven y actúan los y las jóvenes, con las particularidades que determina su comportamiento en los distintos ámbitos laborales, sociales y personales.

Dentro de las acciones formativas que se realizan en el marco del programa, el proyecto ocupacional es el primer espacio de acercamiento de los y las jóvenes con su proceso formativo, ello implica que el mismo debe tener un impacto motivador que le permita proyectarse laboralmente, a un corto y mediano plazo. Es para nosotros una de las principales formas de hacer que los y las jóvenes reconozcan que la formación técnica es **una oportunidad para la vida y el trabajo.**

1.1. Antecedentes institucionales

La Fundación Educación para el Desarrollo FAUTAPO es una organización boliviana con personería jurídica de orden civil, de derecho privado, autonomía de gestión administrativa, técnica, financiera y patrimonio propio, sin fines político





partidarios, religiosos o de lucro, creada con la estrategia de ofrecer servicios de apoyo al mejoramiento de la educación en todos sus niveles, áreas y modalidades, a nivel nacional.

Creada el año 2005 cuenta con una estructura jurídica, institucional y programática a nivel nacional, cuya estrategia confirma como hilo conductor para el trabajo de toda la Fundación, el fomento e implementación de la educación productiva mediante la aplicación del enfoque de la Formación Basada por Competencias, vinculando la oferta formativa con las necesidades y demandas de los sectores sociales y productivos, promoviendo programas para mejorar las condiciones de vida de las personas y el desarrollo productivo para un crecimiento económico sostenible y solidario en el país.

Por ello define su visión como: “Somos una institución que brinda mayores oportunidades y mejor calidad de vida a las personas a través de una educación y formación productiva, de calidad, pertinente y equitativa en los diferentes niveles de educación para el desarrollo económico y social”, estableciendo como su misión: “Promovemos la interacción entre los sectores educativo y productivo a través del desarrollo de procesos educativos innovadores, la articulación de complejos productivos y el desarrollo de sistemas de información y gestión, apoyando de manera decidida las políticas gubernamentales para satisfacer las demandas de la sociedad civil y el sector pro-

ductivo, con criterios de equidad y pertinencia en Bolivia”.

En este contexto define cuatro ejes estratégicos para el desarrollo de todo el trabajo institucional:

- Satisfacción de la Demanda Productiva y Social. Facilitar procesos de formación, gestión y producción, respondiendo a la demanda de los sectores productivos y sociales con equidad y pertinencia.
- Articulación de Oferta y Demanda. Promover la creación de alianzas entre el ámbito educativo y productivo, en respuesta a las demandas y potencialidades de las personas y organizaciones de carácter social o económico.
- Adecuación al Contexto. Proveen metodologías y experiencias adaptadas a los contextos en que se trabaja.
- Desarrollo Organizacional. Desarrollar una estructura interna que permita la organización de la Fundación con la finalidad de responder a los compromisos internos y externos, buscando apoyar a todas las instituciones públicas y privadas contrapartes de los programas ejecutados, en el fortalecimiento de sus capacidades de gestión.

Por ello el trabajo de la institución se desarrolla a través de tres grandes áreas de apoyo a la: Producción, Educación y Fortalecimiento Institucional.

AREA	OBJETIVO	PROGRAMAS
PRODUCCIÓN	Promover el mejoramiento de la calidad y sostenibilidad de las cadenas productivas, fortaleciendo sus componentes y procesos, a partir del desarrollo y articulación de programas de innovación, investigación, asistencia técnica, capacitación integral en base a competencias y transferencia de tecnología, a nivel local, nacional e internacional.	Programa de apoyo a la cadena de la Quinua Programa de apoyo a la cadena de uvas, vinos y singanis Cadena Arándano
EDUCACIÓN	Desarrollar procesos de transformación de la oferta educativa para articularla con los requerimientos de los sectores productivos y sociales, garantizando su calidad y pertinencia a través de la incorporación del enfoque de Formación Basada en Competencias (FBC), la gestión de la docencia estratégica y, un marco normativo que respalde la certificación de personas para el reconocimiento formal de sus competencias (independientemente de la forma en como la hayan adquirido), generando emprendimientos que promuevan el desarrollo económico local y aporten al crecimiento del país.	Programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres Programa de Educación Profesional Técnica Red Amazónica Programa de Educación Profesional Técnica Red Sur Programa de Integración Educativa Productiva Programa de experiencias innovadoras ProCap Programa de apoyo a la Educación Superior y Universidades Públicas Programa de apoyo a los Centros de Educación Técnica Agropecuarios CENE-TEP-CETAS Proyecto de Certificación (SiNaCo) Proyecto de apoyo al Arte Programa de Educación Técnica con el Ejército Programa de apoyo a las Universidades Fundadoras
FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	Fortalecer la gestión institucional de las organizaciones públicas y privadas que influyan en el quehacer educativo del país, promoviendo la sostenibilidad, calidad, pertinencia, eficiencia y transparencia de su planificación y gestión administrativa, al desarrollar herramientas y brindar la correspondiente capacitación en su manejo y transferencia tecnológica que permita su apropiación, además de fortalecer los procesos democráticos de toma de decisiones y participación social, para la constitución de una institucionalidad pública y privada con justicia, equidad y libertad de pensamiento.	Fortalecimiento institucional y Tecnologías. Administración y Finanzas Tecnologías emergentes: desarrollo de programas informáticos para instituciones públicas Programa de apoyo a los Consejos Educativos de Pueblos Originarios Programa de apoyo al Desarrollo económico local de Camiri y municipios aledaños con la Prefectura de Santa Cruz.



Una formación centrada en las personas, exige de las instituciones la actualización permanente a nivel de los contenidos y propuestas formativas, incorporando elementos innovadores, que permitan responder de forma pertinente a los perfiles diferenciados de estas personas, que muestran especificidades culturales, de género, etáreas, así como, trayectos diversos en el mundo laboral y educativo, por ello las acciones de los programas y las diferentes áreas se articulan en torno a los siguientes ejes transversales:

- Género y ciudadanía
- Empleabilidad y emprendedurismo
- Interculturalidad
- Medio ambiente y seguridad industrial

FAUTAPO incorpora los principios de equidad de género, empleabilidad y emprendedurismo, interculturalidad y medio ambiente como ejes transversales de su accionar, comprendiendo que el campo formativo se constituye en un ámbito fundamental para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, para la inclusión y respeto de las diversidades culturales; para el trato amigable y sostenible de la naturaleza y la salud ocupacional de las y los trabajadores.

La Fundación tiene definida una estrategia de género para todos los programas que maneja y que va más allá de la incorporación de mujeres a los programas de formación técnica. Se trata de asumir el género como las diferencias que culturalmente se han construido entre hombres y mujeres, las cuales han desencadenado en procesos de desigualdad e inequidad social y económica, en mayor medida, para las mujeres.

La inclusión de la perspectiva de género en acciones de formación técnica se orienta a visualizar las necesidades y demandas específicas y diferenciadas de mujeres y hombres, como herramientas para promover su empleabilidad, su inserción laboral, desarrollar y fortalecer sus capacidades de emprendimiento. Reconoce a los ámbitos formativos y laborales como espacios donde se construyen y reconstruyen identidades y concepciones culturales de lo que corresponde ser y hacer a mujeres y hombres, donde ser otorga cierto valor social y económico a las actividades femeninas y masculinas.

“Trabajar con perspectiva de género en programas de formación profesional técnica y tecnológica supone desarrollar estrategias y acciones específicas para mejorar las condiciones de acceso, permanencia y progresión en la formación profesional técnica y en el ámbito laboral, y el desarrollo de competencias que colaboren una inserción laboral exitosa y un proyecto de vida coherente, sostenible y digno tanto para hombres como para mujeres”.¹ La formación se constituye en un instrumento para la construcción de la equidad, al ser un espacio de encuentro entre los ámbitos educativo, laboral y económico y, las acciones positivas que se desarrollen permitirán mejorar, por un lado la competitividad económica y, por otro, contribuir a lograr una mayor justicia social en el desenvolvimiento de las personas en la sociedad y en el mundo del trabajo.

En el marco del accionar de FAUTAPO, todos sus programas apuntan también a desarrollar las competencias y capacidades de las personas para la empleabilidad y el emprendimiento. El

¹ Programa de Fortalecimiento de la Formación Técnica y Tecnológica PFFTT. Ministerio de Educación. BID 2002-2005

concepto de empleabilidad como indica la recomendación 195 de la OIT/CINTERFOR es “la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo” (I.2.d.)².

Los contenidos y significados de la empleabilidad no son universales, sino que pueden variar en función a las personas, los contextos de interacción, el género y la posición socio-económica, así como las características étnicas y culturales que intervienen en sus experiencias laborales y formativas. Por tanto, las habilidades y destrezas a desarrollar para la empleabilidad necesitan ser definidas en el “contexto de vida” de las personas.

Por ello, es necesario tomar como punto de partida a las personas considerando sus necesidades, expectativas, saberes, habilidades y destrezas y al mismo tiempo, analizar como juegan estos condicionantes en el mundo laboral o “mercado”, en las oportunidades y condiciones de acceso y permanencia de las personas en el mundo laboral.

Formar para la empleabilidad exige formar para un aprendizaje permanente y complejo que implica: aprender a aprender, aprender a hacer, aprender a ser y aprender a emprender. Busca desarrollar en las personas, competencias que aumenten sus habilidades para la búsqueda de trabajo, mantenimiento de trabajo y/o generación de trabajo.

² Pronko Marcela. RECOMENDACION 195 DE OIT – CUESTIONES HISTÓRICAS Y ACTUALES, http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/pro_195/index.htm

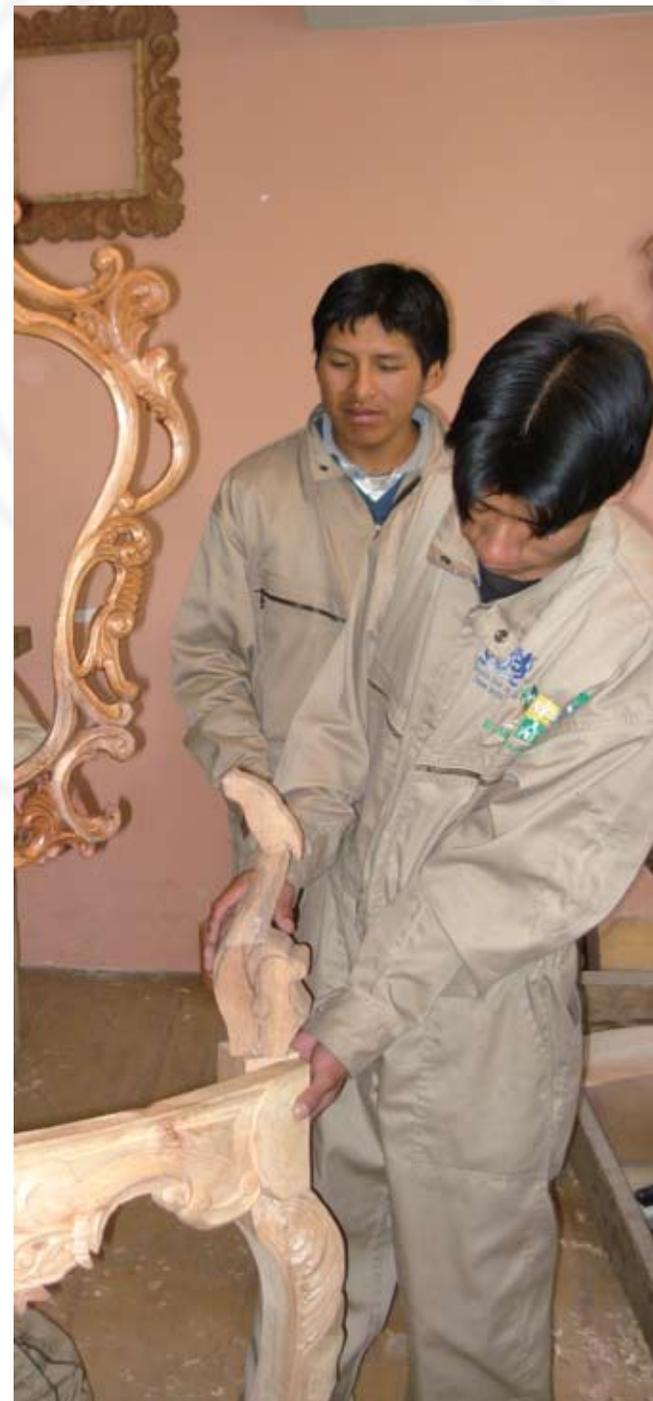
El término emprender describe el comportamiento y las habilidades que deben desarrollar las personas en su vida personal y el ingreso al mundo del trabajo³.

Las personas avanzan en el logro de sus éxitos profesionales cuando reconocen y evalúan sus capacidades a través de: i) descubrir aquello para lo cual son buenas y para lo que no son buenas, toman conciencia de sus talentos y habilidades; ii) desarrollar una auto evaluación con el fin de determinar fortalezas y debilidades; iii) determinar que es lo que están buscando, al definir si es seguridad, rentabilidad, oportunidad para surgir, etc., y iv) definir el tipo de empresa o ambiente de trabajo, producto o servicio que van a desarrollar. Identifican y desarrollan ideas de negocio que realmente satisfagan a sus necesidades propias y de la sociedad.

El emprendimiento se refiere al esfuerzo adicional por alcanzar una meta, por ello es entendido como una serie de características desarrolladas por una persona que establecen una actitud de vida donde está presente la innovación, la creatividad, la autoconfianza y la capacidad para desarrollar proyectos.

El concepto de Capacidad Emprendedora va más allá de circunscribirla solo a la empresa privada y lucrativa, ya que abarca una concepción más amplia, que va desde proyectos individuales, relacionados incluso con el propio plan de vida, cuando las personas buscan romper con situaciones no deseadas, ya sea, en sus espacios de trabajo o de estudio, o en un sentido más amplio, abarca propuestas que conciernen a la creación de organizaciones, perfeccionamiento o cambio de identidad de una organización ya existente. Es así como los

³ http://incubadora.inictel.net/articulo_003.htm





proyectos que se pueden emprender pueden ser individuales o colectivos.

La capacidad emprendedora, generalmente se manifiesta mediante la concepción de un proyecto que contenga elementos innovadores y el grado en que se logra materializarlo, es decir, de transformar, cambiar de forma, de idea a realidades en un plazo y con recursos definidos⁴.

Por otra parte el trabajo institucional está directamente relacionado con el mundo del trabajo, reconociendo que coexisten una economía moderna de mercado, integrada mundialmente, con economías de reciprocidad y complementariedad, con mercados internos y formas de organización propias de los pueblos originarios e indígenas, que conllevan concepciones particulares sobre el trabajo, la formación para el trabajo y el desarrollo tecnológico. Por esta razón FAUTAPO asume el enfoque de educación intercultural, como parte de la construcción de un horizonte histórico común, reconociendo las diferencias culturales, en busca de un país multicultural y plurilingüe sin exclusiones y en permanente diálogo.

En ese contexto la interculturalidad apela a una relación horizontal de diferentes sistemas de conocimiento y abre la posibilidad de plantear objetivos específicos de formación, vinculados a las vocaciones productivas y demandas de diversos grupos sociales y culturales, revitalizando saberes locales, lenguas originarias y metodologías de enseñanza aprendizaje propio, basadas en un enfoque de pluralismo cognitivo.

⁴ <http://www.educacionempresa.cl/archivos/descriptivo.doc>

El concepto de interculturalidad recupera la idea de diversidad cultural, reconoce que vivimos en sociedades cada vez más complejas donde es necesario posibilitar el encuentro entre culturas. La interculturalidad 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.

El discurso de la interculturalidad está conectado al contexto social e ideológico de la propia diversidad cultural, está ligado al análisis de cómo se producen las relaciones entre distintos grupos sociales y culturales. El enfoque de interculturalidad permite la realización de análisis rigurosos que favorezcan la comprensión de conflictos que surgen entre diferentes grupos culturales como el riesgo de asimilación, de pérdida de identidad cultural y de marginación social, el enfoque de interculturalidad aporta elementos para definir políticas capaces de enfrentar problemáticas referidas a la discriminación y la desigualdad cultural. FAUTAPO busca “contribuir -en un marco de relaciones humanas pluralistas y respetuosas - a superar brechas culturales existentes en el contexto de trabajo”.

FAUTAPO asume el tratamiento de la temática medio ambiental, buscando como objetivo “contribuir a preservar y/o recuperar la productividad de los ecosistemas como medio para mejorar la calidad de vida de las poblaciones”. Por ello todas las acciones que se realizan en el marco del Programa incluyen en el proceso formativo, el desarrollo de habilidades y destrezas para un manejo ambiental limpio del entorno y normas básicas de seguridad industrial y personal.

Así mismo promueve la seguridad industrial y el manejo de desechos, como parte de la curricula de formación de todas las personas participantes y la implementación de actividades y valores que garanticen la salud ocupacional de las personas. En todos los programas de formación se incorpora en su estructura didáctica y metodológica la transversal de medio ambiente y seguridad industrial. El rol de las y los facilitadores y docentes es fundamental en este proceso de reflexión y análisis puesto que se constituyen en agentes movilizados, promotores de cambio. Es en el espacio educativo, en la interrelación e interacción cotidiana con las y los participantes, con el personal de la propia institución, donde se logra los verdaderos cambios y transformaciones.

De la misma manera se impulsan desde todos los programas las políticas locales de desarrollo económico y social y, las políticas públicas a nivel nacional. Por ello, FAUTAPO considera fundamental la articulación y trabajo en estrecha relación inter institucional para crear y/o fortalecer las capacidades de las instituciones públicas y privadas de los niveles nacional, departamental y local, con las que coordina actividades.

Como lo afirma la OIT, el escenario nacional y mundial no ofrece dudas acerca de que la calificación de los recursos humanos, es un elemento crucial para que los países avancen hacia un desarrollo social y económico, sostenible, equitativo e incluyente y que para hacer frente a este reto, la Educación Técnica tiene que repensar, cuál debe ser su contribución a la generación de riqueza del país y al mejoramiento de las condiciones de vida de todos sus habitantes.

Encarar esta redefinición es una responsabilidad exclusiva del mundo educativo, pues no será sostenible si no está promovida por acuerdos de cooperación entre los diferentes sectores y niveles del Estado y, los distintos actores del sector productivo, en el marco del desarrollo socioeconómico local.

En ese contexto, todas las acciones de formación se realizan bajo el enfoque de formación basada en competencias (FBC), desarrollando en las personas sus capacidades para la empleabilidad y el emprendimiento, con dos principios fundamentales: la calidad y la pertinencia. La calidad con equidad es entendida como el proceso por el cual, los atributos de la educación son suficientes para satisfacer adecuadamente la demanda de formación de las personas y del entorno productivo y social, siguiendo pautas referenciales que el mismo entorno establece. Así mismo, la calidad implica establecer estrategias y mecanismos como la formación basada en competencias y los sistemas de gestión de la calidad, herramientas que apuntan al mejoramiento de la efectividad de la formación en todo el proceso. Por tanto, la calidad implica también: calidad del personal docente y no docente, calidad de los programas, calidad del aprendizaje, calidad de los/as estudiantes así como del entorno físico de la institución.

De acuerdo con la UNESCO, “se habla de pertinencia desde el punto de vista del papel desempeñado por la enseñanza como sistema y por cada una de sus instituciones con respecto a la sociedad, sin dejar de lado lo que la sociedad espera de la educación superior.”⁵ La formación es pertinente si responde a las necesidades de las personas y de los sectores

⁵ UNESCO (1995): Documento de Política para el cambio y el Desarrollo en la Educación superior.





productivos, en ese sentido, se convierte en requisito de un desarrollo en equidad, lo cual es identificado como la doble pertinencia de los procesos formativos.

Por ello para FAUTAPO la pertinencia abarca temas como la democratización del acceso, el fomento de los valores éticos y morales, la capacidad de respuesta a los problemas que enfrenta la sociedad y, fundamentalmente, las relaciones constantes e interactivas con el sector productivo y social. Es decir, se trata de dar respuesta, desde la formación a los problemas generales a los que se enfrenta la sociedad y, a las necesidades de la vida económica social y cultural de las personas, desde los contextos locales.

PROGRAMA DE FORMACIÓN TÉCNICA LABORAL PARA JÓVENES BACHILLERES

En el país la situación del empleo especialmente en la población joven, se ha convertido por sus actuales niveles, en un problema altamente sensible, de interés del sector público y tema de preocupación de los sectores productivos.

Como una estrategia para mejorar las condiciones de ingreso de las y los jóvenes en el mundo del trabajo, el año 2005 a solicitud del Ministerio de Educación, la Embajada Real de los Países Bajos, acordó apoyar la elaboración de un programa para enfrentar esta situación. Con este objetivo y en cumplimiento de su misión, la Fundación Educación para el Desarrollo FAUTAPO decidió diseñar y poner en marcha un programa que permitiera mejorar las condiciones de inserción laboral de ese grupo poblacional, en empleo o generación de emprendimiento. Para ello puso en marcha el Programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres.

El diseño del Programa se basó en un estudio realizado por FAUTAPO, a partir de: i) la Estrategia Educativa Nacional 2004-2015, ii) la propuesta de Marco Político para la Formación Profesional Técnica y Tecnológica del Ministerio de Educación 2002/2005, iii) la Política de Empleo Juvenil del Viceministerio de la Juventud, Niñez y Tercera Edad y, iv) los resultados del proceso del Diálogo Nacional Bolivia Productiva 2004.

Le ejecución del Programa comenzó en mayo de 2006, con el desafío de vincular la formación técnica laboral de jóvenes bachilleres, con la generación de empleo y autoempleo. Se concibe como un programa multiactoral pues se inicia con la creación de espacios de articulación entre actores públicos y privados concernidos por el tema.

La propuesta es integral: “una oportunidad para la vida y el trabajo”, desarrollando en las y los jóvenes, habilidades, destrezas y competencias para el ejercicio pleno de su ciudadanía y su ingreso al mundo del trabajo, con una formación para el emprendedurismo, basada en el enfoque de competencias laborales y la promoción de la equidad de género.

La implementación del Programa constituye actualmente una opción viable y productiva para enfrentar el desempleo puesto que permite:

- Ampliar las oportunidades de formación para las y los jóvenes.
- Disminuir la tensión laboral y social.
- Articular la oferta formativa con la demanda de recursos humanos calificados en las demandas laborales prioritizadas.
- Generar nuevas fuentes de empleo a través del emprendimiento.

En este contexto, la Formación Técnica Laboral aparece como esencial para los dos objetivos fundamentales de una estrategia de desarrollo exitosa que se pueda sostener en el tiempo: el crecimiento y la equidad. Permite el crecimiento al posibilitar una mayor producción y productividad; posibilita la equidad al dar acceso, a los sectores más postergados, a los frutos de dicho crecimiento.

Por ello, para abordar esa problemática, el desarrollo del Programa se fundamenta en la ejecución de acciones que respondan a los requerimientos que el mercado de trabajo presenta, a través de la formación de futuras/os trabajadoras y/o emprendedores. Se enmarca en la concepción moderna de la formación técnica como hecho formativo, laboral y económico, que actúa de promotora integrando el desarrollo humano y la innovación tecnológica a través de procesos de adaptación tecnológica, adopción de técnicas productivas y ampliación de conocimientos técnicos, para incrementar la productividad y competitividad, descartando la concepción tradicional sobre una educación técnica caracterizada solamente por la transferencia de conocimientos y destrezas para el manejo de técnicas y la realización de oficios manuales.

1.2. Objetivos

Objetivo general

Desarrollar una estrategia para incrementar las probabilidades de inserción laboral, en empleo o autoempleo, de mujeres y hombres jóvenes bachilleres, pertenecientes a familias de bajos recursos económicos, que enfrentan dificultades de integración económica y social, mediante acciones de capacitación, formación y expe-

riencia laboral, con base en una articulación pertinente entre la demanda laboral y la oferta formativa.

Objetivos específicos

- Desarrollar acciones de formación técnica laboral con una fuerte vinculación y articulación entre el mundo laboral y el educativo, otorgando a las y los beneficiarios certificaciones pertinentes a sus características y al perfil de egreso en cada ocupación.
- Fortalecer las capacidades institucionales de la oferta formativa de las instituciones de formación técnica laboral (ICAP's), incorporando una visión integral y de emprendedurismo.
- Lograr el co financiamiento de diferentes sectores, públicos y privados para el desarrollo del Programa.
- Implementar una modalidad de intervención delegada que garantice la eficiencia y transparencia en la ejecución del Programa.
- Incorporar cuantitativamente una mayor cantidad de mujeres al Programa (40%), desarrollando e incorporando estrategias y metodologías de discriminación positiva en respuesta a sus necesidades específicas.
- Promover la conformación de instancias nacionales, departamentales y locales de articulación multiactoral para la ejecución del Programa.
- Proporcionar una visión panorámica y completa sobre el emprendedurismo, para que las y los participantes, desarrollen sus propios emprendimientos.
- Desarrollar acciones de sensibilización de las y los empresarios para la formación técnica laboral y la capacitación de recursos humanos.





1.3. Resultados esperados

- Jóvenes de entre 17 a 25 años ingresan al mundo del trabajo o inician proyectos ocupacionales para mejorar sus condiciones de vida e impulsar el desarrollo local y nacional.
- Oferta formativa fortalecida diversificada y pertinente a las demandas de las personas y del sector productivo, articulada con las potencialidades del desarrollo local y nacional.
- Actores sociales, públicos y privados, (gobiernos, nacional, departamental y municipal, sector productivo, oferentes de servicios de formación, entre otros), cumplen un nuevo rol y asumen funciones de responsabilidad compartida con la formación de las personas.
- Nuevas modalidades de co-financiamiento ejecutadas y validadas, producto de la intervención de los diferentes actores involucrados.

1.4. Modalidad de trabajo

El Programa se ejecuta a través de instituciones de capacitación (ICAP's) que realizan las acciones de formación técnica laboral en dos fases en un lapso de 8 meses. La primera es la Fase de Formación Laboral que se realiza en la ICAP con un diseño curricular que se ejecuta durante un máximo de 5 meses y en 5 módulos: Proyecto ocupacional, Formación para la Empleabilidad, Emprendimiento, Competencias básicas y Capacitación técnica específica. La segunda es la Fase de Práctica Laboral, que se realiza durante 3 meses, en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas, en una situación real de trabajo que es considerada como un espacio de aprendizaje.

La participación de las y los jóvenes es cubierta con recursos del Programa a través del financiamiento obtenido de la Embajada de Holanda desde la gestión 2006, a la que se ha sumado la embajada Sueca desde la gestión 2009, la misma abarca todos los costos que implica la formación, incluyendo los materiales didácticos e insumos necesarios para la misma. Como estrategia compensatoria para asegurar su permanencia y participación, durante la fase de formación laboral reciben un apoyo económico para transporte y alimentación por día asistido, siendo diferenciado en el caso de mujeres con hijos menores de 7 años, como medida de discriminación positiva. Durante la fase de práctica laboral reciben un apoyo económico por mes asistido, monto que es cofinanciado entre la empresa y el Programa. Además están cubiertos por un seguro contra accidentes, por el lapso de tiempo que dura todo el proceso de formación, seguro que es cofinanciado entre la ICAP (67%) y las y los participantes (33%).

El trabajo se realiza desde y en estrecha colaboración con los Gobiernos Municipales de la ciudades de Cochabamba, El Alto, La Paz, Oruro, Santa Cruz y Sucre, que cofinancian al Programa con recursos de contraparte y, la ejecución de acciones se realiza a través de convocatorias públicas a las ICAP's, para la presentación de propuestas. A la fecha se han efectuado seis convocatorias en mayo y noviembre 2006; julio 2007; febrero y octubre 2008 y junio 2009.

1.5. Algunos logros

- 8.800 jóvenes mujeres y varones formados para ingresar al mundo del trabajo: 53% mujeres de las cuales 12% son madres con hijos menores de 7 años y, 47% son varones.

- 81% de inserción laboral en empleo y emprendimiento.
- 365 acciones de formación ejecutadas: 70% en áreas productivas y 30% en servicios.
- 88 instituciones de capacitación (ICAP's) trabajan con el enfoque y metodologías del Programa.
- 3.435 micro, pequeñas, medianas y grandes empresas comprometidas apoyan en la elaboración de los perfiles de formación y reciben a las y los jóvenes en practica laboral, co financiando el Programa
- 6 municipios desarrollan políticas para promover una estrategia de lucha contra la pobreza y el desempleo juvenil a través de la implementación del Programa: Cochabamba, El Alto, La Paz, Oruro, Santa Cruz y Sucre, cofinanciando sus acciones.
- A solicitud de organizaciones de personas con discapacidad y en base a un convenio interinstitucional con los Ministerios de Trabajo, Educación, Salud y Justicia y, APECCAL organización de micro y pequeños empresarios de la ciudad de El Alto se ha realizado un proyecto piloto de formación técnica laboral para jóvenes con discapacidades en el rubro de confecciones, con excelentes resultados en cuanto a su inserción laboral.
- Impacto en política pública nacional a través de la transferencia de enfoque, metodologías, procedimientos y experiencias del Programa, al Ministerio de Trabajo que pone en marcha un programa similar: "Mi Primer Empleo Digno".



MARCO CONCEPTUAL



2.1. Proyecto ocupacional

CONCEPTUALIZACIÓN

El mercado laboral tiene exigencias que implican el desarrollo de nuevas competencias personales, comportamentales y técnicas para desempeñarse tanto en trabajos dependientes como independientes.

El proyecto ocupacional orienta y personaliza la formación al hacer que las personas construyan su trayecto laboral a partir de conjugar sus competencias y necesidades con las que el contexto requiere. De acuerdo con la OIT/CINTERFOR, se entiende por proyecto ocupacional el conjunto de acciones que una persona define, planifica, ejecuta, revisa y re-planifica con vistas a lograr una inserción productiva o, a mejorar su situación en el empleo a partir de sus capacidades, saberes y otros previamente identificados.

Por ello el proyecto ocupacional, en el programa, se constituye en un eje articulador del proceso de formación técnica dirigida a jóvenes. Se inicia en una primera fase de orientación, donde las y los participantes diseñan su proyecto, continúa en las acciones de formación técnica, en los procesos de construcción participativa con los actores del mundo productivo, el entorno social y el acompañamiento en la inserción laboral.

La formación de los y las jóvenes es integral, el Programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres, implica el desarrollo de 5 módulos (Desarrollo y fortalecimiento de competencias básicas, Formación para la

empleabilidad, Formación para el emprendimiento y Capacitación ocupacional o específica), donde el módulo de Proyecto Ocupacional asume un rol determinante como eje articulador del proceso formativo.

2.2. Concepto proyecto ocupacional

El proyecto ocupacional involucra a los actores de manera diferente en el proceso formativo:

Para los y las jóvenes	Es el plan de acción, el conjunto de actividades que definen, planifican, ejecutan, revisan y replanifican con vistas a construir su trayecto formativo, lograr una inserción productiva y/o mejorar su situación de empleo. Promueve el protagonismo en el proceso formativo y de inserción laboral.
Para las y los facilitadores	Es una metodología didáctica de acompañamiento a las personas para construir itinerarios de formación y trabajo, desarrollar competencias clave para la empleabilidad y diversificar las opciones profesionales.

Elaborar un Proyecto Ocupacional es construir un proyecto de vida laboral, que debe partir de:

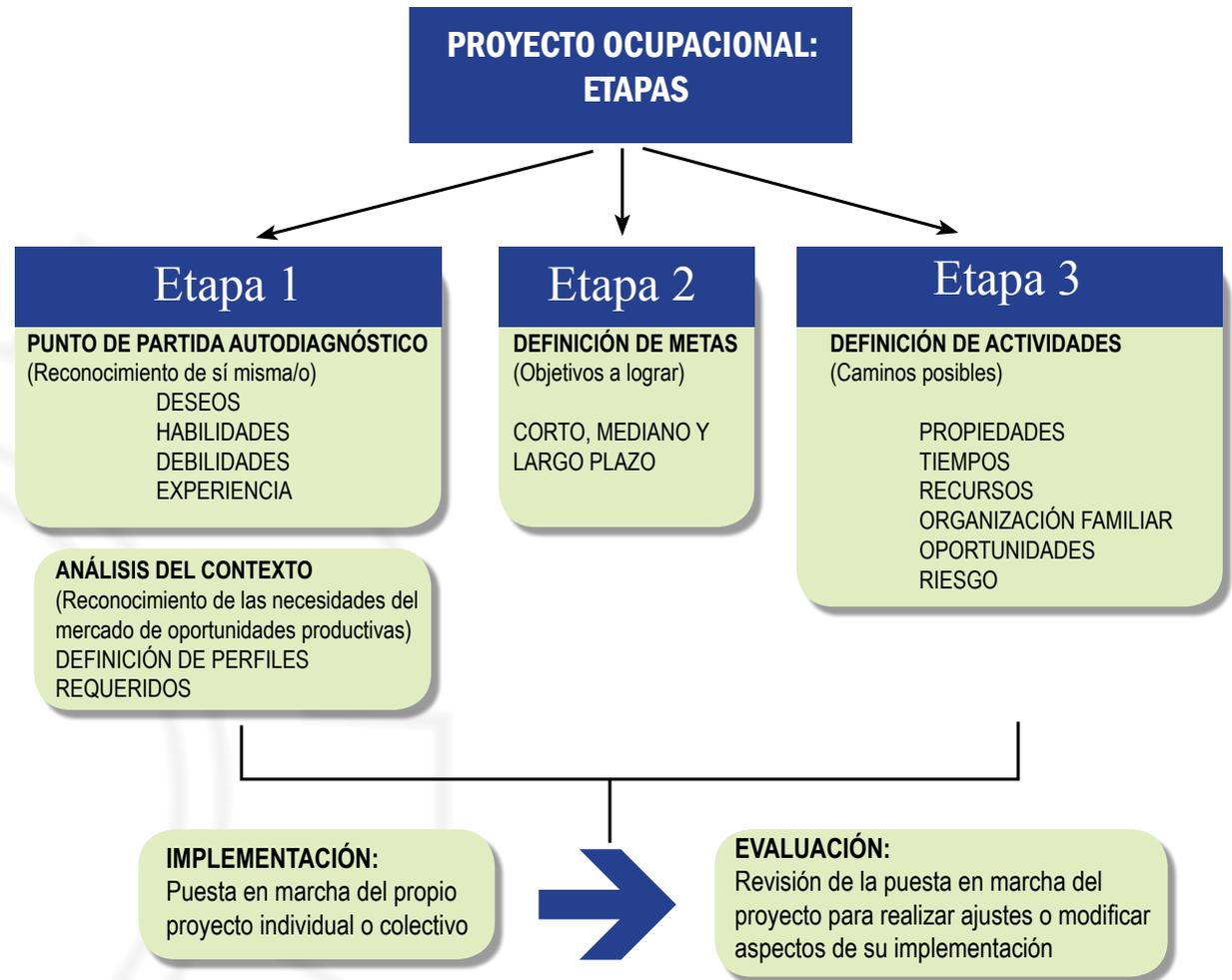
- Hacer un autodiagnóstico (deseos, habilidades, debilidades, experiencias) y análisis del contexto (reconocimiento de las necesidades del mercado o de oportunidades para actividades productivas o de servicios).
- Definir las metas (objetivos en el corto, mediano plazo y largo plazo) de nuestro proyecto ocupacional.

- Definir las actividades y los caminos posibles para alcanzar las metas propuestas.

evaluarlo, revisarlo en su ejecución para realizar ajustes o las modificaciones que correspondan.

Una vez construido el Proyecto Ocupacional lo que queda es ponerlo en marcha, seguidamente

2.3. Etapas del proyecto ocupacional



Fuente:
 FORMUJER Argentina. Proyecto Ocupacional: Una metodología de formación para mejorar la empleabilidad. Manual. Serie: Materiales de apoyo para instituciones de formación y orientación laboral.

2.4. Concepto de proyecto

El término proyecto genera expectativas, ya que está vinculado a un estado deseado futuro. En realidad, en nuestra vida cotidiana realizamos proyectos de distinta jerarquía, según la importancia que le demos a cada uno.

Un proyecto surge atendiendo necesidades específicas, a través de él perseguimos objetivos o metas vinculados a diagnosticar una situación y actuar sobre ella para modificarla. Entonces: “un proyecto puede definirse también como la unión entre un problema que es necesario resolver y un camino posible para que dicho problema sea resuelto”.

Los proyectos pueden constituir una herramienta para el cambio.

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

Los elementos comunes a cualquier proyecto son:

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

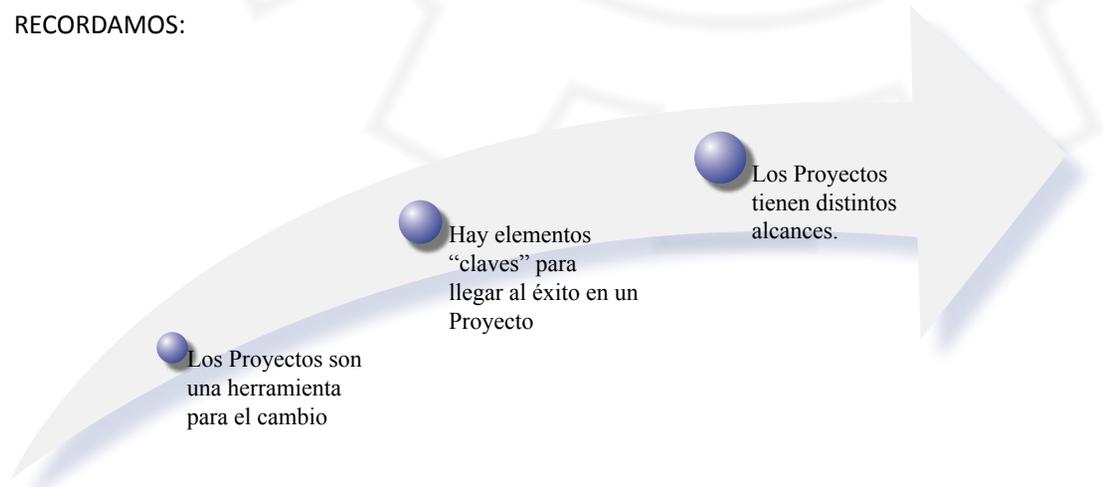
Estos aspectos nos van situando en la complejidad de definir un proyecto, así como en la consideración de los elementos comunes que lo componen. Sin embargo, hay otros elementos que diferencian un proyecto de otro.

Uno de estos es su alcance. Hay proyectos que finalizan cuando las metas son alcanzadas, por ejemplo, realizar un curso, organizar una reunión.

Hay otros que se van modificando y adecuando a distintos momentos, tienen avances y retrocesos, pero no un punto final. Por ejemplo: formarse profesionalmente, construir una familia.

Otro elemento que puede diferenciar a un proyecto de otro es si este se habrá de desarrollar en forma individual o colectiva.

RECORDAMOS:



Los proyectos constituyen una herramienta para el cambio.

Los proyectos pueden tener distinto alcance.

Los proyectos pueden ser individuales o colectivos.

METODOLOGÍA



Es participativa, estimula los procesos de intercambio y aprendizaje.”El conocimiento se construye colectivamente a partir de las experiencias de cada persona por consiguiente todos los aportes tienen igual valor. La responsabilidad del aprendizaje es de todas y todos, ninguna persona sabe todo y nadie carece enteramente de percepciones, conceptos y prácticas sobre los temas abordados”.

Participantes

Se espera que los y las jóvenes construyan sus conocimientos y sistematicen su experiencia a través de las dinámicas grupales, plenarias y trabajos individuales, aprender haciendo es la consigna que se aplica. En otras palabras se sistematiza el conocimiento y experiencia de los y las jóvenes, incorporando nueva información pertinente para la construcción del proyecto ocupacional.

Facilitador o Facilitadora

Es importante resaltar que el rol del facilitador o facilitadora, como su nombre lo indica, facilitará que el o la joven construya su proyecto ocupacional, aportando el conocimiento específico para permitir alcanzar el objetivo del módulo.

Estructura de cada sesión de formación

Generalmente cada sesión de formación consta de una explicación inicial, donde se determina las directrices de la actividad a realizar, posterior a ello se realizará la dinámica central, donde los y las jóvenes asumen el rol protagónico, para luego, cerrar la sesión el facilitador o facilitadora, consensuando las conclusiones con el grupo.

Otra característica fundamental es que el o la joven a medida que se desarrolla las sesiones va construyendo su texto de apoyo, es decir, cada hoja de trabajo que se realiza forma parte del texto de apoyo que utilizarán como referencia del trabajo que realizan.

Tomando en cuenta que el proceso formativo del programa, tiene como objetivo final la inserción laboral, se debe tener claro las normas que entraran en vigencia desde el primer día iniciada las clases. Elementos como puntualidad, responsabilidad, alto nivel de participación, etc., son parte del desarrollo de capacidades para la empleabilidad de los y las jóvenes. Se sugiere que las mismas se determinen de manera consensuada con los y las participativas.





3.1. Competencias a desarrollar en el proyecto ocupacional

Unidades de Competencias	Elementos de competencia	Desempeños esperados
1. Definir y caracterizar la situación de partida con relación a la empleabilidad integrando particularidades de las personas y particularidades de su entorno	1.1. Reconocer e identificar las trayectorias personales laborales y formativas	<ul style="list-style-type: none"> - Identifica sus intereses y motivaciones en relación con el trabajo y la formación - Analiza sus capacidades: saberes, experiencia, habilidades - Analiza el contexto social y productivo y los cambios producidos en la organización del trabajo - Caracteriza su situación de vida, en particular su situación con respecto al trabajo - Realiza un balance entre sus capacidades e intereses y las posibilidades de trabajo y/o producción que ofrece el contexto, a fin de identificar la situación de partida
	1.2. Reconocer las características y los cambios en el contexto productivo, identificando aspectos sobre los que puede operar	
2. Definir las metas a alcanzar con el proyecto ocupacional y diseñar estrategias en función de la situación personal y del contexto productivo	2.1. Definir metas del proyecto teniendo en cuenta el análisis del mercado y de sus particularidades personales	<ul style="list-style-type: none"> - Analiza las condiciones laborales y requerimientos del contexto productivo - Reconoce alternativas de trabajo, competencias requeridas y condiciones laborales - Analiza opciones formativas a emprender - Identifica condicionantes familiares y sociales para la consecución de las metas de formación y/o trabajo - Identifica alternativas para conformar redes y estrategias de apoyo requeridas para la formación o la actividad productiva
	2.2. Identificar obstáculos y facilitadores para la concreción de metas	
3. Planifica las actividades para la inserción laboral dependiente, incorporando tiempo, otros recursos necesarios y modalidades de seguimiento	3.1. Relevar fuentes de información sobre empleos, identificando facilitadores y obstáculos para el acceso	<ul style="list-style-type: none"> - Releva fuentes de reclutamiento de empleos o canales de búsqueda de empleo - Identifica trabas o posibilidades en distintos momentos del plan - Identifica y maneja algunas herramientas o instrumentos para la búsqueda de empleo - Analiza el contexto productivo local - Identifica posibilidades de empleo en su contexto - Planifica actividades para el proyecto ocupacional
	3.2. Construir una secuencia de actividades o plan de acción	

Muy importante:

Se propone que el desarrollo de cada sesión tenga una secuencia de trabajo sistemática que ordena el desarrollo de la totalidad de las sesiones.

El objetivo es llevar adelante las sesiones permitiendo que las y los participantes adquieran un modelo de método de trabajo que incluya el establecimiento de objetivos, el reconocimiento de la estrategia, la necesidad de evaluación y mejora de las acciones realizadas.

Por ello es importante tomar en cuenta la retroalimentación de los contenidos de la anterior sesión para garantizar el aprendizaje de las y los participantes, se puede iniciar la clase preguntando a los y las participantes:

- ¿Recuerdan qué hicimos la última reunión?
- ¿Para qué creen que lo hicimos?
- ¿Cómo creen que vamos en el cumplimiento de nuestras tareas/objetivos?
- ¿Qué creen que podríamos hacer para mejorar?

3.2. Organización del módulo

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

A continuación se describen las distintas secciones que componen el presente módulo:

Unidad Temática

En cada unidad temática se puede encontrar conceptos básicos que sirven como guía para la aplicación de las actividades, de manera más efectiva.

A su vez cada unidad temática, se divide en varios temas.

Temas

En ellos se hace una breve aclaración del contenido que se desarrollará, y se incluyen algunas sugerencias y recomendaciones para su aplicación. Cada tema está compuesto por secciones donde se ponen en consideración varias opciones de actividades denominadas “Herramienta”.

Herramientas

En esta sección se describen las actividades a

realizarse, dividiéndose cada una de ellas en cuatro secciones:

Propósito, donde describe cual es el objetivo de la dinámica o herramienta.

Materiales, que es un detalle del material necesario para desarrollar la actividad.

Duración, se puntualiza un aproximado del tiempo necesario para realizar la actividad.

Desarrollo, describe el proceso como se debe realizar la actividad.

Generalmente cada herramienta cuenta con una sección denominada “Hoja de Trabajo”.

Hoja de Trabajo

Esta sección generalmente debe ser fotocopiada para los y las participantes, como su nombre lo indica, son hojas para realizar actividades, ya sea grupales o individuales.

En algunas ocasiones dentro las hojas de trabajo están incluidos conceptos básicos, que es necesario que los y las jóvenes lo repasen y conserven.

Iconografía

La iconografía (palabra compuesta de *icono* y *grafe* -descripción-) es la descripción de las temáticas de las imágenes y también el tratado o colección de éstas.

En el ámbito pedagógico desean representar gráficamente el tipo de actividad que se realizara, esta puede ser individual, grupal o de evaluación. Es importante utilizar iconos al realizar los textos para las y los participantes,





ya que, con los mismos se puede orientar las actividades, se pueden crear o diseñar una infinidad de iconos, lo único que uno/a debe tener en cuenta al realizarlos y aplicarlos a las guías para estudiantes, es que la figura represente claramente la actividad a seguir, es decir, que con solo el golpe de vista de la imagen nos muestre como imagen mental la actividad que se desarrollará.

Se pueden establecer y aplicar una infinidad de iconos, por ejemplo de actividades escritas, lúdicas, siodramas, de investigación, etc.

En el presente texto solo utilizaremos a manera de ejemplo tres iconos los cuales representaran:

- Un Personaje solo:
TRABAJO INDIVIDUAL



- Personas en grupo:
TRABAJO GRUPAL



- Un personaje pensativo:
TRABAJO DE EVALUACIÓN



3.3. Planificación curricular

A continuación se hace un cuadro síntesis de cada una de las unidades temáticas y a su vez los temas que las componen. Por otra parte se detallan los títulos de las diferentes actividades propuestas en el presente módulo.

Es necesario aclarar que el módulo ha sido diseñado de forma tal, que las actividades pueden ser aplicadas de manera independiente haciendo una selección de las mismas, en función al criterio de las características del grupo de jóvenes con el cual se está trabajando, y apelando al criterio del facilitador o facilitadora.

3.4. Diseño curricular de la Guía del Proyecto Ocupacional (PO)

MÓDULO	COMPETENCIAS A DESARROLLAR	OBJETIVOS DEL MÓDULO	UNIDADES TEMÁTICAS	TEMAS	HERRAMIENTAS	
1	Punto de partida del PO	Definir y caracterizar la situación de partida con relación a la empleabilidad integrando particularidades de las personas y de su entorno.	Conocer la situación de partida del PO, integrando las características de las personas y del entorno.	4. Auto diagnóstico	4.1. Conociendo al grupo	4.1.1. Telaraña 4.1.2. Presentación por pareja 4.1.3. Representando a animales 4.1.4. Cadena de nombres 4.1.5. Acróstico
				4.2. Reconociendo mis capacidades	4.2.1. Cómo me veo y como me ven los demás 4.2.2. Los Hitos de mi vida 4.2.3. Reconociendo mis capacidades y habilidades 4.2.4. ¿Como estoy? 4.2.5. Conociendo mi cuerpo. 4.2.6. ¿Cuáles son mis necesidades? 4.2.7. Mi motivación	
				4.3. Conociendo mi trayectoria laboral	4.3.1. Que experiencias y conocimientos tengo 4.3.2. ¿Cuáles son mis estudios?	
				5. Contexto Laboral	5.1. Conociendo la historia laboral de mi familia	5.1.1. Construyendo el árbol familiar/laboral 5.1.2. Trabajando las marcas de género 5.1.3. Casos de la vida real 5.1.4. Mi trayectoria laboral: trabajo no remunerado 5.1.5. Mi trayectoria laboral: trabajo remunerado 5.1.6. Mis habilidades y capacidades adquiridas
				5.2. Conociendo el mercado laboral	5.2.1. Análisis de empleo. 5.2.2. ¿A quién afecta el desempleo?	
				5.3. Mercado Laboral	5.3.1. La oferta y demanda laboral en nuestro entorno 5.3.2. ¿Cómo está el mercado laboral? 5.3.3. Necesidades del mercado de trabajo 5.3.4. Visitando empresas 5.3.5. Realizo mi F.O.D.A.	
2	Definición de metas y estrategias del PO	Definir las metas a alcanzar con el proyecto ocupacional y diseñar estrategias en función de la situación personal y del contexto productivo.	Proyectar metas y diseñar estrategias del PO, en función de la situación de partida.	6. Definición de metas	6.1. Relacionando mis potencialidades útiles en el mercado laboral	6.1.1. Definiendo un campo de acción
				6.2. Definiendo las metas del Proyecto Ocupacional	6.2.1. Definiendo las Metas del Proyecto Ocupacional 6.2.2. Definiendo objetivos 6.2.3. Precizando obstáculos y facilitadores 6.2.4. ¿Qué significa definir metas?	
3	Definición de actividades del PO	Planificar las actividades para el desarrollo del Proyecto Ocupacional incorporando tiempo, otros recursos necesarios y modalidades de seguimiento.	Planificar actividades para el PO, identificando los recursos necesarios.	7. Mi Plan de acción	7.1. Definiendo mis actividades	7.1.1. ¿Qué es un Proyecto? 7.1.2. Plan de actividades 7.1.3. Carta a un(a) amigo(a)

UNIDAD TEMÁTICA 1



AUTODIAGNÓSTICO

¿Qué es?

Tener como referencia los saberes previos, experiencias laborales y extra laborales, sitúa en el punto de partida para la elaboración del proyecto ocupacional.

En esta etapa esperamos que las personas puedan analizar y reflexionar acerca de su situación respecto del trabajo y la formación.

Esta es la etapa de mayor trabajo para la construcción del proyecto ocupacional, ya que en ella, los y las jóvenes deben indagar sobre:

- ¿Quiénes somos?
- ¿Qué sabemos hacer?
- ¿Con qué recursos contamos?
- ¿Cuáles son nuestros saberes y habilidades?

¿Qué debemos lograr?

Los principales ejes de trabajo con los y las jóvenes son:

- Identificación de sus intereses y motivaciones en relación con el trabajo y formación.
- El análisis de sus capacidades, saberes, experiencias y habilidades (en ejercicio o en desuso).
- La caracterización de su situación de vida, en particular de su situación respecto al trabajo.
- La realización de un balance entre sus capacidades e intereses y, las posibilidades de trabajo y/o producción que ofrece el contexto, a fin de identificar la situación de partida.

4.1. Tema: Conociendo a mi grupo

Con este tema se logrará el reconocimiento de las características de las y los participantes como personas individuales y como grupo.

Así mismo, nos permite obtener un espacio de confianza y generar la socialización de experiencias, vivencias y motivaciones.



4.1.1. Herramienta de trabajo 1:



Telaraña

Propósito

Animación, presentación, conocimiento mutuo.

Materiales

Una bola de cordel, ovillo de lana, etc.

Duración

La duración promedio de la actividad es de 90 minutos, esto depende de la cantidad de jóvenes que conformen el grupo.

Desarrollo

- 1 Las y los participantes se colocan de pie formando un círculo y se le entrega a uno la bola de cordel, el cual tiene que decir su nombre, procedencia, tipo de trabajo que desempeña, interés de su participación, etc. Luego, este toma la punta del cordel y lanza la bola al siguiente participante, quien a su vez debe presentarse de la misma manera, la acción se repite hasta que todos los y las participantes quedan enlazados en una especie de telaraña.
- 2 Una vez que todos se han presentado, quien se quedó con la bola debe regresarla al que se la envió, repitiendo los datos dados por su compañero/a. Este a su vez, hace lo mismo de tal forma que la bola va recorriendo la misma trayectoria pero en sentido inverso, hasta que regresa a la persona que la lanzó inicialmente. Hay que advertir a las y los participantes sobre la importancia de estar atentos a la presentación de cada uno, pues no se sabe a quién va a lanzarse la bola y posteriormente deberá repetir los datos del lanzador.



4.1.2. Herramienta de trabajo 2:



Presentación por pareja



Propósito

Incentivar en los y las participantes el interés y la motivación por aprender, compartir y conocer más el grupo de compañeros en la clase

Materiales

No es necesario

Duración

La duración de esta dinámica depende del número de participantes, por lo general se da un máximo de 3 minutos por pareja, para pasar luego a la presentación en plenario.

Desarrollo

- El o la facilitador/a informa que se presentaran por parejas y que estas deben intercambiar determinado tipo de información que es de interés para todos, por ejemplo: el nombre, el interés que tiene por el curso,

sus expectativas, información sobre el trabajo, su procedencia y algún dato personal.

- Cada persona busca una persona que no conozca y conversan durante cinco minutos.
- Luego en plenaria cada participante presenta a su pareja.

Recomendaciones

- Siendo una técnica de presentación y animación, deben intercambiarse aspectos personales como por ejemplo: algo que al o la compañero/a le gusta, si tiene hijos, etc.
- La información que se recoge de cada persona, se expresa en plenario de forma general, sencilla y breve.
- El o la facilitador/a debe estar atento para animar y agilizar la presentación.

VARIACIÓN (Sobre la misma dinámica)

REPRESENTANDO ANIMALES

El mismo procedimiento que el anterior, sólo que cada persona se compara a un animal o cosa que identifica de alguna manera rasgos de su personalidad (características de trabajo, de carácter, etc.) y, explica porqué se compara con tal animal o cosa.

Desarrollo

1. A esta comparación se le llama "presentación subjetiva". Puede decirse o actuarse, por ejemplo: una vez dichas las características de la pareja, la persona que la presenta actúa en forma de mímica, imitando a una hormiga; el plenario trata de identificar que animal está tratando de representar; luego se explica por qué la otra persona se identificó con la hormiga.
2. Cuando se está trabajando con un grupo en que se conocen bastante, las parejas se forman entre las personas que mas se conocen entre si; se da un minuto para que cada quien piense con que va a comparar a su pareja, sin decírselo a ella.



3. Se empieza la representación en plenario dando los datos básicos y luego la comparación en forma de mímica o solo con palabras, procediendo de la misma manera que las anteriores según la forma que se haya elegido.

Recomendaciones:

En el caso de la representación actuada es mejor informar que será realiza con mímica recién en el momento en que se inicia la presentación.

Se recomienda dar instrucciones claras sobre: como formar las parejas, que datos personales intercambiar y dar ejemplos de comparaciones posibles.

4.1.3. Herramienta de trabajo 3:



Representando a animales



Propósito

Que las y los jóvenes generen las condiciones básicas de confianza en el grupo para poder pasar luego a instancias de mayor compromiso, en donde se pondrán en común intereses, expectativas, necesidades.

Materiales

Ilustraciones de animales.
Maskin.
Marcadores.
Hojas papel sábana tamaño resma.
Hoja de trabajo respectiva (ver anexo pág. 65).

Duración

90 minutos.

Desarrollo

- 1 De todas las ilustraciones de animales que se encuentran pegadas en la pizarra, elija una y responda en la herramienta siguiente ¿Qué animal me gustaría ser y por qué?.
- 2 Dentro del grupo, individualmente describa cuál fue su elección destacando en ella algún rasgo particular. Además, agregue su nombre o apodo, edad, estudios, experiencia laboral, algún dato significativo de su vida personal que quiera compartir y expectativas el módulo PO (Proyecto Ocupacional). Cada dato debe registrarse en la hoja de trabajo respectiva.

VARIACIÓN (Sobre la misma dinámica)

Presentación cruzada:

- 1 Cada participante le dice a su compañera/o: su nombre y apellido, edad, estudios cursados, experiencia laboral, algún dato significativo de su vida personal que quiera compartir y expectativas sobre el módulo PO. Cada persona anotará lo dicho por su compañero/a en la hoja de trabajo.
- 3 Después el o la participante presentará a su compañera/o en función de datos registrados en la hoja de trabajo.
- 2 Se recupera - si surgieran en las exposiciones- aspectos que refieran a “marcas” en la historia personal, educativa o laboral vinculada con la posición social, la edad, el género u otra diferencia de esa persona o grupo, los que se registrarán en un papel afiche. Se enuncia alguna problemática vinculada con estos aspectos y se plantea que algunos de estos temas sean tratados, en profundidad, durante el taller.



4.1.4. Herramienta de trabajo 4:



Cadena de nombres

Esta dinámica permitirá a los y las facilitadores/as, dar una primera impresión sobre la forma de relacionarse y de expresarse de cada participante, de la aptitud para concentrarse, de la memoria inmediata, del manejo del sentido del humor, del manejo de la ansiedad ante una situación nueva.



Propósito

“Romper el hielo” y ayudar a la distensión de los y las participantes.

Comprender la importancia del nombre de cada persona, que refleja una historia de vida única.

Sensibilizar sobre la importancia de prestar atención y recordar los nombres cuando alguien comienza un nuevo trabajo.

Materiales

No es necesario.

Duración

40 minutos.

Desarrollo

Un/a participante comienza diciendo su nombre; luego, la persona que está a su derecha (o izquierda) dirá el nombre anterior y el suyo. Así sucesivamente, hasta que la última persona tendrá que decir todos los nombres antes de mencionar el suyo.

4.1.5. Herramienta de trabajo 5:



Acróstico

Propósito

Facilitar conocimiento de los/as participantes.
Reflexionar gradualmente en torno a las características personales.

Fomentar el respeto por las opiniones y las percepciones personales de cada participante.

Analizar la heterogeneidad en las características de los/as participantes.

Incorporar una mirada de género, reflexionando en torno a las características percibidas por mujeres y por varones sobre sí mismos/as.

Material

No es necesario.

Duración

45 minutos.

Desarrollo

1 Se pide a cada participante que escriba su nombre en forma vertical.



- 2 En torno a cada letra de su nombre, se pide que escriba una característica personal; la característica no debe comenzar necesariamente con esa letra, sino incluirla.
- 3 En plenario, se ponen en común los distintos acrósticos.
- 4 Se puede combinar esta técnica con la cadena de nombres: se pide a cada participante que elija una característica, expresando en voz alta: nombre-característica: se vuelve a realizar la cadena de nombres, pero esta vez se pedirá recordar nombre-característica.



4.2. Tema: Reconociendo mis capacidades

En el transcurso de la vida vamos haciéndonos una serie de preguntas sobre nosotros mismos y nosotras mismas. Entonces se busca las respuestas para aquellas incógnitas que se tiene sobre la forma como uno/a actúa, lo que se logra en determinado momento, sobre nuestros fracasos y éxitos.

El conocernos nos ayuda a entender el comportamiento que se tiene, conocer las fortalezas y debilidades para determinar objetivos, buscando las mejores estrategias que permitan llegar a un propósito y ser una persona no solo exitosa, sino también un ser humano que se quiere, valora, respeta y confía en su capacidad para alcanzar lo que se propone.

4.2.1. Herramienta de trabajo 6:



Cómo me veo y cómo me ven los demás



Propósito

Identificar las características personales y como es percibido por las demás personas.

Materiales

Hoja de trabajo respectiva (ver anexo pág. 66).

Duración

60 minutos.

Desarrollo

- 1 Se solicita al/la participante que llene el cuadro, con un mínimo de tres características por columna, para posteriormente ser expuestas en plenaria.
- 2 La participación será voluntaria, el o la facilitador/a intervendrá haciendo énfasis en los aspectos positivos y buscando alternativas u opciones acerca de los aspectos negativos.

4.2.2. Herramienta de trabajo 7:



Los hitos de mi vida

Propósito

Identificar las características personales de cada joven y como es relativo el valor que se da a los mismos, en función a las características de cada persona.

Materiales

Lápices
Hoja de trabajo respectiva (ver anexo pág. 67.)

Duración

90 minutos.

Desarrollo

- 1 Construyen un breve relato de nuestras vidas. Hechos que resulten importantes para nuestro Proyecto Ocupacional.
- 2 De manera voluntaria se pide que los y las jóvenes socialicen los hitos más importantes.
- 3 El facilitador o facilitadora, propiciara el análisis de los hitos puestos en común, para cerrar con la idea que los hitos personales no tienen el mismo valor para todos y cada uno reacciona de forma diferente ante cada uno de ellos.



4.2.3. Herramienta de trabajo 8:



Reconociendo mis capacidades y habilidades



Al reconocer las habilidades adquiridas en la vida cotidiana y lo que les gusta hacer, permitirá al/la joven sistematizar las mismas y tener una imagen de sí mismo de manera positiva sobre sus potencialidades para el mercado laboral.

Propósito

Sistematizar en una tabla las capacidades desarrolladas, que cosas le agrada y reconocer sus habilidades.

Materiales

Lápices.
Manual.
Hoja de trabajo respectiva (ver anexo pág. 68).

Duración

60 minutos.

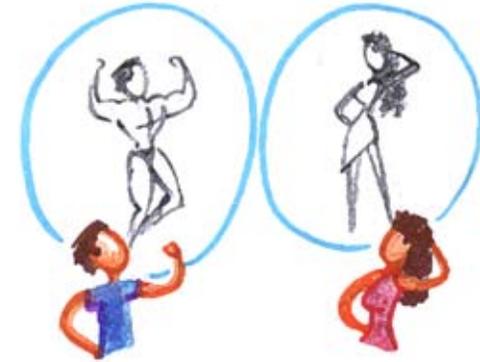
Desarrollo

- 1 Se hace una introducción sobre la importancia de reconocer qué saberes aprendimos a lo largo de nuestra vida laboral y no laboral.
- 2 Posteriormente se pide a los y las jóvenes que compartan con el grupo qué habilidades, virtudes y destrezas detectaron en esta actividad, de manera voluntaria.
- 3 Facilitador/a cerrará la actividad destacando la importancia de valorar y reconocer las capacidades y habilidades que cada ser humano tiene, haciendo énfasis en las diferencias que se perciban en ambos sexos, reconociendo las diferencias y valorizando su importancia en el entorno laboral.

4.2.4. Herramienta de trabajo 9:



¿Cómo estoy?



RECONOCIENDO IMAGEN PERSONAL

Contribuir a la descripción de la imagen que tiene cada participante de sí mismo/a contrastando su percepción con la visión de las y los demás participantes, identificando la brecha entre la fantasía y la realidad.

Propósito

Reflexionar sobre el cuidado, valoración y aceptación del cuerpo como fundamento para el fortalecimiento de la autoestima.

Materiales

Hoja de trabajo respectiva (ver anexo pág. 69).

Duración

45 minutos.

Desarrollo

- 1 Se entrega a cada participante una hoja. El ejercicio parte describiendo cada uno/a cómo es físicamente y cómo están vestidos.
- 2 Luego se pide que describan qué partes no les gusta o quisieran cambiar y por qué. Pasan y se indica al grupo que reflexionen sobre la pregunta: ¿qué pasaría si no

tuvieran esa parte de su cuerpo que no les gusta? Se debe dar tiempo a los y las participantes para que desarrollen el ejercicio, puesto que es un espacio de reflexión sobre la imagen real que tiene cada uno/a.

- 3 Luego se divide en grupos de 5 a 7 participantes y se pide que socialicen sus relatos.
- 4 En plenaria el/la facilitador/a pregunta a las y los participantes cómo se han sentido al realizar la descripción de su cuerpo. En base a sus respuestas el/la facilitador/a inicia la reflexión sobre la valoración, cuidado y aceptación del cuerpo, como fundamento de la autoestima.
- 5 Termina la sesión puntualizando sobre la importancia de la auto-aceptación personal como inicio para la construcción de un proyecto de vida.

4.2.5. Herramienta de trabajo 10:



Conociendo mi cuerpo



Es necesario que los y las jóvenes reconozcan la importancia de contar con un cuerpo sano, que es su principal herramienta de vida y de trabajo.

En caso de contar en el grupo con algún/a joven con discapacidad, es necesario, realizar la dinámica, como una estrategia para sensibilizar sobre la tolerancia a este tipo de situaciones.

En el caso del/la joven con discapacidad se debe ayudar a centrar su atención, en las fortalezas y estrategias compensatorias.

Propósito

Estimular a las y los jóvenes para el conocimiento y reconocimiento del cuerpo, valorando sus capacidades y diferencias.

Materiales

Hoja de trabajo respectiva (ver anexo pág. 70).

Duración

90 minutos.

Desarrollo

- 1 El/la facilitador/a inicia una conversación con los y las jóvenes dando énfasis sobre la imagen que deseamos proyectar y la imagen que tenemos, resaltando como un elemento importante, nuestra capacidad de conocer y valorar nuestro cuerpo tal como es, con todas sus potencialidades.
- 2 Se pide a los y las jóvenes que reflexionen sobre las preguntas que tienen en su hoja de trabajo, dándoles un tiempo prudencial para hacerlo.
- 3 Posterior a ello el/la facilitador/a responde en plenaria algunas de las preguntas en función a las respuestas de los y las jóvenes.

4.2.6. Herramienta de trabajo 11:



¿Cuáles son mis necesidades?



Dentro del proyecto ocupacional, los y las jóvenes, deben identificar las necesidades que desean satisfacer, para permitir proyectarse en metas y planes a mediano y corto plazo.

La jerarquía de necesidades de Maslow se describe a menudo como una pirámide que consta de cinco niveles. La idea básica de esta jerarquía es que las necesidades más altas ocupan nuestra atención sólo cuando se han satisfecho las necesidades inferiores de la pirámide. Las fuerzas de crecimiento dan lugar a un movimiento ascendente en la jerarquía, mientras que las fuerzas regresivas empujan las necesidades más altas hacia abajo en la jerarquía. Según la pirámide de Maslow tendríamos de:

- Necesidades fisiológicas
- Necesidades de seguridad y protección
- Necesidades de afiliación y afecto
- Necesidades de estima
- Auto-realización o auto-actualización
- Personas auto-realizadas

Propósito

Conocer los tipos de necesidades que existen y en cuales de ellas, los y las jóvenes deben trabajar para su auto-realización.

Materiales

Hoja de trabajo respectiva (ver anexo pág. 71).

Duración

45 minutos.

Desarrollo

- 1 Se hace una explicación de la importancia de satisfacer las necesidades que cada ser humano tiene. Además se explica al importancia de reconocer y priorizar las mismas, para poder en función de ello hacer una planificación a corto y mediano plazo.
- 2 Se pide que cada joven llene el cuadro y priorice las mismas.
- 3 Se pide de manera voluntaria, que los y las jóvenes compartan el trabajo individual realizado.
- 4 Se cierra dando énfasis en la importancia de satisfacer las necesidades, a través de tener un trabajo.

4.2.7. Herramienta de trabajo 12:

Mi motivación



Motivación, en pocas palabras, es la voluntad para hacer un esfuerzo por alcanzar las metas personales. Está condicionada por la capacidad de hacer el esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal.

Propósito

Ayudar a que el o la joven determine cual es su motivación y, la misma se convierta en el motor de su accionar en su proceso formativo y su vida laboral.

Materiales

Hoja de trabajo respectiva (ver anexo pág. 72).

Duración

45 minutos.

Desarrollo

- 1 Se hace una explicación sobre la importancia del concepto de motivación, con ejemplos que grafiquen en los y las jóvenes, el concepto básico.
- 2 Se pide que cada joven responda las preguntas de la hoja de trabajo.
- 3 Se pide que cada joven exprese en plenaria las respuestas que desarrolló en la hoja de trabajo.

4.3. Tema: Conociendo mi trayectoria laboral



Todas las personas viven una serie de experiencias que van formando y enriqueciendo, a cada ser humano. Las cosas que se viven son parte de un aprendizaje que se acumula a lo largo de los años. Estos aprendizajes dejan ciertas habilidades que en muchos casos sirven como base para iniciar la vida profesional u ocupacional.

4.3.1. Herramienta de trabajo 13:

Qué experiencias y conocimientos tengo

En función de las actividades realizadas en la anterior unidad el o la joven debe ser capaz de valorar la experiencia que tiene y la utilidad de la misma para su accionar laboral.

Propósito

El o la joven valoriza las habilidades y destrezas adquiridas en el transcurso de su vida .

Materiales

Hoja de trabajo respectiva (ver anexo pág. 73).

Duración

90 minutos.



Desarrollo

1. Se hace una recopilación breve de todas las actividades realizadas en la anterior unidad, como introducción a la actividad.
2. Se les pide a los y las jóvenes que hagan un análisis de las experiencias desarrolladas, que justifiquen cuales son las que les pueden ser útiles en su proyecto ocupacional y para terminar le den un valor del 1 al 10.
3. Luego en plenaria los y las jóvenes explican las experiencias que tienen mayor puntuación y el/la facilitador/a refuerza la importancia de reconocer y valorar las experiencias desarrolladas en los y las jóvenes.

Desarrollo.

1. El facilitador o facilitadora, al iniciar la dinámica, debe recordar a los y las jóvenes que todos los cursos y procesos formativos, son validos porque han desarrollado capacidades en cada uno de nosotros.
2. Se pide a los jóvenes que registren en la hoja de trabajo respectiva, todos los estudios realizados.
3. El/la facilitador/a cierra analizando algunas hojas de trabajo ya llenadas.

4.3.2. Herramienta de trabajo 14:



Cuáles son mis estudios



Es necesario que los y las jóvenes determinen y hagan un inventario de todos los procesos formativos que han recibido, incluyendo su bachillerato. Esto con el objeto de tener otro elemento, como parte de su diagnóstico personal.

Propósito

Sistematizar todos los procesos formativos en los cuales el o la joven participó a lo largo de su vida.

Materiales

Hoja de trabajo respectiva (ver anexo pág. 74).

Duración

45 minutos.

UNIDAD TEMÁTICA 2



ANÁLISIS DEL CONTEXTO

CONTEXTO LABORAL

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

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

- Los cambios en el mundo del trabajo, sus consecuencias, exigencias y posibilidades.
- Tendencias e informaciones generales sobre el mercado de trabajo.
- Quienes ofrecen y quienes demandan trabajo y cuales son las negociaciones posibles entre ellos.
- Otras alternativas de generación de empleo.

5.1. Tema: Conociendo la historia laboral de mi familia

Muchas veces no nos damos cuenta cuánta influencia familiar se ha recibido para la elección de una ocupación y qué tan importante es en el desempeño profesional, de cada persona.



5.1.1. Herramienta de trabajo 15:



Construyendo el “árbol familiar/laboral”



Propósito

Conocer y valorar los antecedentes familiares laborales, como parte de su conocimiento del mercado laboral.

Materiales

- Papel sábana.
- Lápiz negro.
- Lápices de colores.
- Marcadores de diferentes colores.
- Hoja de trabajo respectiva (ver anexo pág. 75).

Duración

135 minutos.

Desarrollo

1. Cada participante debe tener un pliego de papel sábana, lápiz, colores y marcadores y dibujar el árbol genealógico de su familia, rescatando la trayectoria laboral.
2. Los y las jóvenes muestran de manera voluntaria su árbol familiar y lo explique brevemente, posterior a ello se pide a los y las jóvenes apliquen la hojas de trabajo y llenen el cuadro de donde se describe las profesiones de varones y mujeres.
3. A partir de esta actividad se logrará hacer un reconocimiento de cuál es la trayectoria laboral familiar y valorar las diferentes profesiones y ocupaciones existentes.
4. El/a facilitador/a debe reforzar las prácticas laborales tradicionalmente distribuidas entre hombres y mujeres, haciendo énfasis en el sentido que, en todas las ocupaciones pueden participar tanto varones como mujeres.

5.1.2. Herramienta de trabajo 16:



Trabajando las marcas de género, opiniones laborales entre hombres y mujeres



Género, se refiere a un proceso de construcción social que otorga significado a lo masculino y a lo femenino, se redefine en cada sociedad y en cada momento histórico.

Nota: El/la facilitador/a cuenta con la Guía sobre Género y Ciudadanía elaborada por el Programa como documento base para esta dinámica.

Propósito

Identificar las diferencias laborales entre hombres y mujeres en nuestra sociedad.

Materiales

Hoja de trabajo respectiva (ver anexo pág. 76).

Duración

90 minutos.

Desarrollo

- 1.- Se pide a los y las participantes que llenen el cuestionario.
- 2.- Se pide de manera aleatoria a los y las jóvenes que lean sus respuestas.
- 3.- En función a los resultados se analiza la situación actual del mercado laboral con relación a varones y mujeres.

5.1.3. Herramienta de trabajo 17:



Casos de la vida real



El proceso de sensibilización sobre la importancia de tener un entorno laboral equitativo, pasa por un análisis de lo cotidiano para luego trasponer a lo social y laboral.

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

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

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

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

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

Propósito

Hacer que los y las jóvenes reflexionen sobre la influencia de los roles que cumplen varones y mujeres para la proyección laboral y formativa.

Materiales

Hoja de trabajo respectiva (ver anexo pág. 77).
Lápices.

Duración

90 minutos.

Desarrollo

- 1 Se organizan tres grupos, cada uno tomará uno de los casos que vienen en el manual, para discutirlo.
- 2 Se pide a los y las jóvenes reflexionen acerca de los casos observados y traten de darles una solución a partir de lo que han vivido.
- 3 Se colocan en común las conclusiones a las que llegamos como grupo, poniendo de manifiesto los aspectos más positivos y los más negativos para la realización de un Proyecto Ocupacional.

5.1.4. Herramienta de trabajo 18:



Mi trayectoria laboral, trabajo no remunerado



Muchas de las actividades que se realizan sin remuneración permiten desarrollar capacidades que pueden ser utilizadas en el momento de insertarse al mercado laboral.

En Bolivia las y los jóvenes realizan trabajos comunitarios como son: el arreglo de calles, atención de parques, organización de comités de salud, organización de club deportivo, etc.

Propósito

Visualizar y valorar las capacidades adquiridas por los y las jóvenes en actividades no remunerada.

Material

Hoja de trabajo respectiva (ver anexo pág. 80).

Duración

45 minutos.

Desarrollo

- 1 Se hace una breve explicación sobre que a veces existen actividades no remuneradas que no son tomadas en cuenta y no son valorizadas, siendo estas capacidades útiles para el mercado laboral.
- 2 Se pide a los y las jóvenes que llenen los cuadros respectivos.
- 3 Se pide que lean de manera voluntaria lo desarrollado de manera personal.
- 4 El/la facilitador/a debe hacer énfasis en el valor del trabajo no remunerado, el que no haya tenido un “empleo” con un “jefe” y un “salario” no quiere decir que no tenga experiencias valiosas.

5.1.5. Herramienta de trabajo 19:



Mi trayectoria laboral: trabajo remunerado



Muchos de los y las jóvenes que participan en el Programa, han desarrollado diferentes trabajos, la sistematización de los mismos permitirá visualizar las capacidades desarrolladas.

En caso de los y las jóvenes con experiencia laboral, el conocer las experiencias de otros/as les permitirá tener una visión más objetiva de la realidad laboral.

Propósito

Visualizar y valorar las capacidades adquiridas por los y las jóvenes en actividades remunerada.

Material

Hoja de trabajo respectiva (ver anexo pág. 81).

Duración

45 minutos.

Desarrollo

1. Se hace breve explicación de la importancia de todas las experiencias laborales desarrolladas y con el ejemplo explica como se deberá hacer el registro.
2. Se pide que cada joven llene el cuadro respectivo del tema desarrollado.
3. En plenaria se toma ejemplo de algunos cuadros de los y las jóvenes.

5.1.6. Herramienta de trabajo 20:



Mis conocimientos y habilidades adquiridas



El sistematizar las experiencias de trabajo remuneradas y no remuneradas, hará que los y las jóvenes visibilicen sus conocimientos, aptitudes y habilidades desarrolladas, permitiendo proyectarse a metas de corto y mediano plazo. Deben reconocer sus competencias que han desarrollado a lo largo de su vida: contenidos conceptuales (saber teórico), contenidos

procedimentales (saber hacer) y, contenidos actitudinales (ser y actuar).

Los y las jóvenes deben reconocer.

¿Qué saben (teóricos)?

¿Qué saber hacer?

¿Cómo son y actúan?

Propósito

Sistematizar los conocimientos y habilidades determinadas en los trabajos remunerados y no remunerados.

Material

Hoja de trabajo respectiva (ver anexo pág. 82).

Duración

45 minutos.

Desarrollo

1. Se pide a los y las jóvenes que en función a los dos

ejercicios anteriores determinen las capacidades y habilidades que han desarrollado en los trabajos remunerados y no remunerados.

2. Facilitador/a pide jóvenes voluntarios/as para que lean el trabajo individual realizado.
3. Como cierre de la actividad se hará énfasis en la conclusión final, que muchas de las capacidades y habilidades desarrolladas, en un trabajo remunerado o no, son válidas para la inserción laboral.

5.2. Tema: Conociendo el mercado laboral

¿Qué es empleo?

El trabajador o “empleado”, es reconocido en su condición de persona al igual que aquel que va a utilizar su trabajo (“empleador”). La relación se concreta a través de un contrato en el que se establecen el precio y las condiciones en que será prestado el trabajo.

¿Qué es subempleo?

El subempleo se refiere al empleo inadecuado, se caracteriza por el trabajo en jornadas cortas y/o la percepción de ingresos bajos, dadas las cualidades de los ocupados.

¿Qué es desempleo?

El desempleo se refiere al paro forzoso o desocupación de los asalariados que pueden y quieren trabajar pero no encuentran un puesto de trabajo.

¿Qué es auto-empleo o emprendimiento?

El trabajo por cuenta propia, denominado también autoempleo, en el que es el propio trabajador el que dirige y organiza su actividad.



5.2.1. Herramienta de trabajo 21:



Análisis del empleo

Para conocer el mercado laboral es necesario analizar la situación del empleo, sub empleo, desempleo y auto empleo en el ámbito mundial y local.

Propósito

Generar un análisis crítico con relación a la temática del empleo, el mismo que servirá como insumo para la elaboración de su proyecto ocupacional.

Materiales

Hoja de trabajo respectiva (ver anexo pág. 83).
Paleógrafos.
Marcadores.

Duración

135 minutos.

Desarrollo

1. Organizar a los y las participantes en grupos de 4 a 5 jóvenes, se entrega una hoja de lectura de apoyo por grupo, la misma debe ser leída y analizada.
2. En función de la lectura realizada llenar la hoja de trabajo.
3. Posterior a ello, los y las jóvenes presentarán el resultado de su análisis en plenaria. El/la facilitador/a genera un debate en el grupo al respecto para determinar las conclusiones del tema.
4. Los y las jóvenes registran sus conclusiones y opiniones en la hoja de trabajo respectivos.

5.2.2. Herramienta de trabajo 22:



¿A quién afecta el desempleo?

Es necesario que los y las jóvenes sean sensibilizados sobre las diferencias existentes en el mercado laboral, tanto para varones, como mujeres, jóvenes y adultos.

Propósito

Sensibilizar a los y las jóvenes sobre la realidad laboral y la relación de ellos y ellas con la misma.

Materiales

Hoja de trabajo respectiva (ver anexo pág. 90).

Duración

90 minutos.

Desarrollo

1. Se pide que lean el texto de la hoja de trabajo y analicen el contenido.
2. Posterior a ello se les pide que respondan la pregunta de la hoja de trabajo.
3. En plenaria todos los y las jóvenes leen sus respuestas.
4. En función a las respuestas se genera un análisis conjunto.



5.3. Tema: Mercado laboral

Es el conjunto de ofertas y demandas de empleo que existen en un lugar determinado (país, región, localidad) denominado mercado

¿Qué es Oferta laboral?

Se entiende por oferta laboral a las competencias laborales y profesionales que las personas poseen y ofrecen a cambio de un salario o ingreso económico. La oferta laboral es el resultado de los aprendizajes producto de procesos formativos en ámbitos formales y no formales.

¿Qué es Demanda Laboral?

Se entiende por demanda laboral al requerimiento y necesidad de fuerza de trabajo en las empresas e instituciones que producen bienes y servicios, para que las personas se desempeñen en determinadas ocupaciones o generen sus propios emprendimientos.

5.3.1. Herramienta de trabajo 23:



La oferta y demanda laboral en nuestro entorno

Ahora veremos y analizaremos algunos aspectos presentes en nuestra realidad laboral, con la cual entraremos en contacto de una manera reflexiva.

En esta siguiente actividad se encontrará con aspectos que están presentes en nuestra ciudad y forman parte de las vivencias diarias de muchas personas.

Tratemos de observarlas y comentarlas con la mayor profundidad posible.

Propósito

Identificar qué posibilidades o emprendimientos tenemos dentro de nuestro contexto.

Material

Hoja de trabajo respectiva (ver anexo pág. 92).

Duración

90 minutos.

Desarrollo

1. Se hace una breve introducción sobre los conceptos básicos de oferta y demanda laboral.
2. Se organiza grupos de 4 personas y se les pide que se concentren en detectar cuáles son las principales fuentes de trabajo en su entorno, así como qué tipo de emprendimientos podrían resultar como provechosos.
3. Posterior a ello se les pide que respondan la siguiente pregunta: ¿Qué posibilidades se han venido dando en el último tiempo, es decir, qué emprendimientos podrían realizarse ahora, que no se han hecho antes?.
4. Se realiza una puesta en común de los resultados, premiando a los grupos que hayan descubierto las posibilidades más innovadoras de emprendimiento.



5.3.2. Herramienta de trabajo 24:



Cómo está el mercado laboral



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

Considere que los avisos clasificados traen información sobre los requerimientos:

Su prestigio - Su capacidad - Sus ventajas -Tipo de relación contractual.
Posibilidades de ascenso- Motivaciones laborales- Forma de trabajo - Remuneración - Edad - Experiencia laboral - Sexo - Formación - Nivel cultural.

El conocer las demandas existentes en el mercado laboral, les dará a los y las jóvenes una referencia de la situación del empleo en su entorno.

Propósito

Los y las jóvenes conocen las características demandadas en el mercado para coadyuvar a la construcción de su Proyecto Ocupacional.

Material

Hoja de trabajo respectiva (ver anexo pág. 93).
Periódicos

Duración

90 minutos.

Desarrollo

1. Se divide al curso en grupos pequeños y se distribuye el material necesario.

2. Posterior a ello se les pide que busquen avisos relacionados al perfil y expectativas del grupo.
3. Por grupo los y las jóvenes socializan los resultados.
4. El/a facilitador/a hace que los y las jóvenes detecten elementos discriminatorios en los avisos.

5.3.3. Herramienta de trabajo 25:



Necesidades del mercado de trabajo

Se hace necesario que los y las jóvenes conozcan las demandas que existen en el mercado laboral, para tener un referente de las competencias que necesitan desarrollar, para insertarse en él.



Propósito

Los y las jóvenes conocen las exigencias del mercado laboral, elementos a tomarse en cuenta para la elaboración de sus proyectos ocupacionales.

Materiales

Hoja de trabajo respectiva (ver anexo pág. 94).

Duración

45 minutos.

Desarrollo

1. El/la facilitador/a introduce el tema con la descripción

- de un/a trabajador/a exitoso y otro/a no exitoso, con esa comparación, puntualiza las exigencias del mercado laboral.
- Después de ello se pide a los y las jóvenes que de manera crítica analicen que capacidades les faltan desarrollar y cuales ya poseen.
 - Al cerrar el/la facilitador/a debe hacer énfasis que todas las capacidades que necesita el mercado laboral pueden ser desarrolladas.

5.3.4. Herramienta de trabajo 26:



Visitando empresas



Para elaborar su proyecto ocupacional y trazar sus metas, las y los jóvenes deben conocer a mayor profundidad el área de trabajo, en la cual se capacitará.

Propósito

Conocer las características del proceso productivo del rubro en el que se capacitará el o la joven para ayudar a la toma de decisión de continuar en el rubro elegido.

Materiales

Hoja de trabajo respectiva (ver anexo pág. 95).

Duración

80 minutos.

Desarrollo

- Coordinar la visita a una o dos empresas del área.
- Después en aula, se pide a los y las jóvenes que llenen la hoja de trabajo respectiva.

- En plenaria y de manera voluntaria se pide que lean lo registrado en sus hojas de trabajo.
- El/la facilitador/a genera un debate al respecto, para tener las conclusiones con relación a la visita.

5.3.5. Herramienta de trabajo 27:



Mí F.O.D.A. personal

Este recurso fue creado a principios de la década de los setenta y produjo una revolución en el campo de la [estrategia empresarial](#). Este instrumento se adecuó a un análisis personal que deben hacer los y las jóvenes, donde se debe determinar las [ventajas competitivas](#) que tiene el o la joven para ingresar al mercado laboral.

El o la joven debe analizar estos 4 aspectos:

Análisis Externo: Oportunidades

Las Oportunidades son aquellas situaciones externas, positivas, que se generan en el entorno y que una vez identificadas pueden ser aprovechadas.

Análisis Externo: Amenazas

Las Amenazas son situaciones negativas, externas al/la joven, que pueden atentar contra éste, por lo que llegado al caso, puede ser necesario diseñar una estrategia adecuada para poder sortearla.

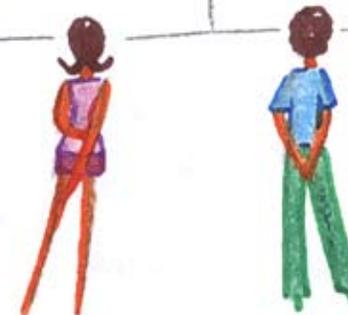
Análisis Interno: Fortalezas

Las Fortalezas son todos aquellos elementos internos positivos que diferencian a cada joven de las y los demás (habilidades, actitudes, etc.).

Análisis Interno: Debilidades

Las Debilidades se refieren, por el contrario, a todos aquellos elementos, recursos, etc. que el/la joven tiene y son barreras para lograr sus metas y objetivos.

F FORTALEZAS	D DEBILIDADES
O OPORTUNIDADES	A AMENAZAS



Matriz FODA

Análisis FODA		Fortalezas	Debilidades
Análisis interno	Capacidades distintas Ventajas naturales Recursos superiores		Recursos y capacidades escasas Resistencia al cambio Problemas de motivación del personal
		Oportunidades	Amenazas
Análisis Externo	Nuevas tecnologías Debilitamiento de competidores Posicionamiento estratégico		Riesgos del contexto que pueden afectar al joven - Cambios en el entorno

De la combinación de fortalezas con oportunidades surgen las potencialidades, las cuales señalan las líneas de acción más prometedoras para el/la joven.

Las limitaciones, determinadas por una combinación de debilidades y amenazas, colocan una seria advertencia.

El análisis de la combinación de factores entre: los riesgos (combinación de fortalezas y amenazas) y los desafíos (combinación de debilidades y oportunidades), determinará una cuidadosa consideración a la hora de marcar el rumbo que se deberá asumir hacia el futuro deseable.

Propósito

Cada joven efectúa una sistematización de todos los elementos analizados en las diferentes actividades que realizó en las anteriores sesiones.

Materiales

Hoja de trabajo respectiva (ver anexo pág. 96).

Duración

135 minutos.

Desarrollo

1. De forma sencilla el/la facilitador/, explica los componentes del FODA, con ejemplos aplicados a su persona.
2. Se pide a los y las jóvenes que empiecen llenando los cuadros, tomando como referencia los productos de las anteriores sesiones.
3. Se indica a los y las jóvenes que si tienen dudas, consulten las veces que sea necesario.
4. Al finalizar la actividad, tomando de manera aleatoria algunos ejemplos se hace el análisis FODA de algunos/as jóvenes.

UNIDAD TEMÁTICA 3



PLAN DE ACCIÓN

Identificar las experiencias, saberes y formación alcanzada ayuda, a los y las jóvenes, a crecer como personas y al mismo tiempo en la búsqueda de trabajo y en la realización de un emprendimiento productivo. Vincularlas con las posibilidades laborales del contexto donde vive, permite analizar con qué capacidades cuenta y define las que necesita desarrollar aún.

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

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

- qué queremos lograr.
- en cuánto tiempo.
- con qué recursos materiales y humanos contamos.

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

6.1. Tema: Relacionando mis potencialidades útiles en el mercado laboral

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



6.1.1. Herramienta de trabajo 28:



Definiendo un campo de acción



El conocer nuestras habilidades, experiencias y conocimientos con campos del mercado laboral, mostrará un panorama más real de la proyección laboral de los y las jóvenes.

Propósito (objetivo)

El/la joven define su campo de acción laboral en base a todo el análisis realizado de sí mismo/a y su entorno.

Materiales

Hoja de trabajo respectiva (ver anexo pág. 97).

Duración

45 minutos.

Desarrollo

1. El/la facilitador/a recuerda que durante todo el desarrollo del módulo se fueron encontrando diferentes elementos que les servirán para construir su propio proyecto ocupacional.
2. Se pide a los y las jóvenes que revisen las hojas de trabajos anteriores y llenen la hoja de trabajo respectiva.

6.2. Tema: Definiendo las metas del proyecto ocupacional

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

6.2.1. Herramienta de trabajo 29:



Las fotos hablan

En esta unidad, las y los participantes comienzan a transformar un sueño en un objetivo concreto.

Propósito

Que las y los Jóvenes construyan un concepto más abarcativo e integrador del que poseen, incorporando algunos elementos técnicos.

Materiales

Recortes de fotos que contengan imágenes de personas, el número de fotos o imágenes al menos 5 veces mayor al número de participantes del grupo.
Hoja de trabajo respectiva (ver anexo pág. 98).

Duración

90 minutos.



Desarrollo

1. Antes de empezar la o el facilitador debe preparar los recortes de revistas, periódicos o fotos.
2. Al iniciar la sesión las fotos deben estar dispuestas en una mesa al centro del salón.
3. Se pedirá a los y las jóvenes seleccione dos fotos, el criterio de selección será que en una foto la imagen le sugiera que se trata de una persona que tiene un sueño y la otra sea de una persona que le sugiera que tiene un proyecto.
4. En plenaria cada joven muestra sus fotos y explica que le sugiere la idea de sueño u objetivo.
5. El o la facilitadora registrará en la pizarra en dos listas los elementos conceptuales del criterio que opera para definir los que es un sueño y un objetivo.
6. Al hacer el registro de las percepciones de los y las jóvenes, se debe reconocer las diferencias que existen entre las opiniones de varones y mujeres, haciendo hincapié que somos diferentes pero con los mismos derechos.
7. Para cerrar la dinámica el o la facilitadora se recordara a los y las jóvenes, las diferencia de un sueño y de un objetivo.
8. Registrar en la hoja las diferencias entre un sueño y un objetivo.

6.2.2. Herramienta de trabajo 30:



Definiendo mis objetivos

Dentro de todo el proceso desarrollado en este módulo, uno de los aspectos centrales es la definición de objetivos a corto y mediano plazo, para la proyección de los y las jóvenes con relación a su vida y su trabajo.

Propósito

Definir mis objetivos del proyecto teniendo en cuenta el análisis del campo ocupacional posible.

Materiales

Hoja de trabajo respectiva (ver anexo pág. 99).

Duración

45 minutos.

Desarrollo

1. Explicar a los y las jóvenes la importancia del ejercicio que se desarrollará.
2. Se les entrega las hojas de trabajo respectivo y se les pide que sigan las instrucciones.
3. El/la facilitador/a hará seguimiento del trabajo que realizan los y las jóvenes.
4. Al finalizar de manera voluntaria se socializará la meta elegida.



6.2.3. Herramienta de trabajo 31:

Precisando obstáculos y facilitadores de las metas



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

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

- Disponibilidad de tiempo.
- Posibilidad de reorganizar el tiempo propio.
- Disponibilidad de recursos para encarar el proyecto (movilidad, acceso a acciones y materiales de formación, espacio físico adecuado para realizar actividades o estudio, vestimenta, otros).
- Organización de la vida familiar (arreglo de la casa, atención de niños/as, acuerdos con los integrantes del grupo familiar).

- Redes familiares, comunitarias, barriales de apoyo y resolución de necesidades.
- Espacios institucionales de servicios de información y apoyo.

Propósito

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

Materiales

Hoja de trabajo respectiva (ver anexo pág. 100).

Duración

90 minutos.

Desarrollo

1. Se pide a los y las jóvenes que llenen la hoja de trabajo, haciendo énfasis en la importancia de ser objetivos/as en el análisis de los obstáculos y facilitadores.
2. El facilitador/a, apoyará de manera individual a todos los participantes.
3. Para determinar obstáculos comunes y buscar soluciones al respecto, se socializa los obstáculos encontrados en el trabajo individual.
4. Los y las jóvenes detallan las obstáculos comunes y soluciones encontradas en común.

6.2.4. Herramienta de trabajo 32:



¿Qué significa definir metas?

La definición básica de un objetivo es: Un propósito o meta que se propone a cumplir en un lapso definido de tiempo. Es necesario tomar en cuenta que para la redacción de un objetivo se debe tomar en cuenta que los mismos deben ser:

- Específicos
- Medibles
- Alcanzables
- Realistas
- Tiempo definido

Uno de los elementos más determinantes del módulo de Proyecto Ocupacional es la definición de los objetivos a corto y mediano plazo. Por ello este proceso debe ser acompañado estrechamente por el/la facilitador/a.

Propósito

Los y las jóvenes determinan los objetivos de su proyecto ocupacional a corto y mediano plazo.

Materiales

Hoja de trabajo respectiva (ver anexo pág. 101).

Duración

90 minutos.

Desarrollo

1. Se hace una breve explicación sobre el concepto de objetivos y los elementos que se deben tomar en cuenta para la redacción de los mismos, con ejemplos que faciliten a los y las jóvenes, el redactar sus objetivos.
2. Se les pide que inicien la actividad individual, llenando la hoja de trabajo respectiva.



UNIDAD TEMÁTICA 4



MI PLAN DE ACCIÓN

7.1. Tema: Definiendo mis actividades

Para lograr alcanzar las metas u objetivos trazados por los y las jóvenes, es necesario que estructuren un plan de acción a corto plazo.



7.1.1. Herramienta de trabajo 33:



¿Qué es proyecto?



Es necesario que los y las jóvenes tengan una idea clara de la secuencia de la elaboración de un proyecto: Punto de partida, objetivos, plan de acción, implementación, seguimiento y evaluación.

Propósito

Los y las jóvenes construyen un concepto de Proyecto más abarcativo e integrado, incorporando algunos elementos técnicos.

Material

Tarjetas de papel.
Maskin.

Desarrollo

1. El o la facilitadora motiva para la tarea diciendo que se realizará una actividad que tiene solamente dos reglas pero que es muy importante que ambas se cumplan. La primera es mantenerse en completo silencio mientras dura la actividad sin hablar absolutamente nada y la segunda es escribir la primera palabra que se les venga a la mente cuando se los pidan.
2. Luego de que estas dos reglas fueron comprendidas se le entrega a cada participante una o dos tarjetas de papel. Cada una debe tener una lapicera.
3. Se explica que escribirá una palabra en el pizarrón y que todas deben escribir la primera palabra que se les venga a la mente relacionada con la propuesta.
4. Luego de estar segura que todo el grupo comprendió la consigna se decreta el silencio hasta el final de la actividad.
5. Se escribe la palabra "PROYECTO" en el pizarrón. A medida que las participantes van escribiendo su tarjeta se las entregan a la coordinación. El silencio termina

cuando todas las participantes entregaron al menos una tarjeta (pueden asociar dos o tres palabras, una por tarjeta).

6. Se pegan todas las tarjetas alrededor de la palabra proyecto y se invita al grupo a que se acerque al pizarrón a leer todas las asociaciones realizadas.
7. En plenario promueve un análisis de las diferentes palabras asociadas a proyecto. Recoge los elementos conceptuales dados por las participantes y agrega los elementos que no hayan sido tomados en cuenta.
8. Para cerrar la actividad hace notar el proceso que tiene un proyecto y que evoca asociaciones positivas.

7.1.2. Herramienta de trabajo 34:



Plan de actividades

El describir los pasos para alcanzar las metas, permitirá al/la joven percibir sus metas u objetivos como realizables.

Propósito

Que los y las participantes construyan una secuencia de actividades o plan de acción.

Material

Hoja de trabajo respectiva (ver anexo pág. 102).

Duración

180 minutos.

Desarrollo

1. La actividad se divide en 2 fases, una que se trabaja de manera grupal, según las instrucciones de la hoja de trabajo, 1ra parte, utilizando la información generada durante todo el módulo.
2. Se organiza a los y las jóvenes en pequeños grupos de no más de 4 personas.
3. Se les pide que elaboren un listado de actividades que estima realizará para alcanzar su proyecto ocupacional.
4. Luego en los grupos cada integrante pone en consideración su lista y es complementada, paralelamente los y las jóvenes deben relacionar todo el contenido desarrollado en el módulo.
5. Después, 2da fase, se pide a cada joven realizar su plan de actividades de manera individual, el/a facilitador/a apoyará todo el proceso individual de cada joven.



7.1.3. Herramienta de trabajo 35:



Carta a un amigo o amiga

Este es un proceso de evaluación subjetiva. Por ello se utilizará una carta a un amigo o amiga, es más fácil reflexionar sobre lo que se ha hecho cuando nos comunicamos con alguien a quien queremos y sabemos que nos quiere.

Propósito

Que los y las participantes reconozcan los saberes adquiridos durante el proceso.

Material

Hoja de trabajo respectiva (ver anexo pág. 105).

Duración

30 minutos.

Desarrollo

1. Se pide a los participantes que escriban una carta a su amiga o amigo conteniendo lo vivido en el módulo de proyecto ocupacional.
2. Al concluir las cartas se pide a los o las participantes si existe voluntarios para leerla.



ARTICULACIÓN DEL MÓDULO PROYECTO OCUPACIONAL CON OTROS MÓDULOS

Es importante hacer notar que el Proyecto Ocupacional (PO) es un continuo devenir que va cumpliendo y realizando ciclos en la vida laboral de las personas, por ello, esta guía pretende realizar la introducción al proceso formativo, teniendo una visión de una formación integral e integradora que los y las jóvenes reciben en el Programa, todo ello en función a desarrollar las competencias para su empleabilidad.

Los temas desarrollados en el Área de Proyecto Ocupacional y en especial en esta guía, se profundizan en las otras, para tener una idea más clara se detallan las características temáticas de las otras cuatro áreas que se desarrollan en el proceso formativo del Programa:

1. Desarrollo y/o fortalecimiento de competencias básicas, para fortalecer competencias en las áreas de lenguaje, comunicación y matemática, con los contenidos directamente relacionados al área ocupacional para la cual se está formando.
2. Formación para la empleabilidad i) el reconocimiento y análisis de sus capacidades y el tipo de relacionamiento con el entorno social y familiar y, sus derechos y obligaciones para ejercer la ciudadanía, ii) una cultura de trabajo, que permita la incorporación y desarrollo de hábitos y actitudes relacionados al mundo laboral,





iii) fortalecer capacidades para la búsqueda de trabajo y/o inserción laboral y, iv) fortalecer capacidades requeridas por los avances tecnológicos sobre todo de las NTICs., en manejo de entorno Windows

3. Formación para el emprendimiento i) una personalidad emprendedora que permita asumir nuevos desafíos, en una permanente búsqueda de oportunidades y un fuerte compromiso con el entorno, ii) una cultura emprendedora para aprender a emprender, desarrollo de ideas de negocios, etc, iii) fortalecer capacidades para la generación de autoempleo y, iv) fortalecer capacidades requeridas por los avances tecnológicos sobre todo de las NTICs en manejo de INTERNET
4. Capacitación ocupacional o específica para desarrollar las competencias teóricas y prácticas del área o familia ocupacional. Los contenidos se referirán a la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para el desempeño del perfil ocupacional.

Por ello, la presente guía se convierte en el eje articulador del proceso formativo, el o la joven al terminar la fase de formación laboral deberá revisar sus metas y planificar su proceso de práctica laboral, que implica nuevos retos para su empleabilidad.

El área de Proyecto Ocupacional teniendo como insumo para su diseño y ejecución la presente guía, tendrá su correspondencia y complementación con las otras áreas de aprendizaje y las respectivas guías elaboradas para ello, propiciando de esta manera una integración entre las áreas de aprendizaje que corresponden a la puesta en marcha de un Proyecto Ocupacional y el trabajo de las denominadas competencias transversales o genéricas, que son hoy imprescindibles para el trabajo en una organización o empresa, desarrollando fundamentalmente la capacidad de trabajo en equipo o la toma de decisiones, la flexibilidad para adaptarse a nuevas circunstancias, la creatividad, la disposición para el aprendizaje, etc.

ANEXOS



REPRESENTANDO A ANIMALES



“Conociendo al grupo”

Presentación con figuras de animales

De todas las ilustraciones de animales que se encuentran pegadas en la pizarra, elija una y responda en el espacio siguiente ¿Qué animal me gustaría ser y por qué?

.....

.....

.....

.....

Conociendo a mis compañeros/as

Nombre y apellido:

Edad:

Domicilio:

Teléfono:

Estudios:

Nivel	Completo	Abandono	En curso
Primario			
Secundario			
Universitario			
Otros			

Experiencia laboral

.....

.....

.....

.....

LOS HITOS DE MI VIDA



EDAD	ACONTECIMIENTOS	HISTORIA EDUCATIVA	HISTORIA LABORAL
12 AÑOS	Ejemplo: Nació un hermano y nos vinimos a la ciudad.	Estudiaba en primaria en la Escuela "X"	Fue mi primer trabajo, ayudaba a mi tío en su Taller.
13 AÑOS			
14 AÑOS			
15 AÑOS			
16 AÑOS			
17 AÑOS			
18 AÑOS			
19 AÑOS			
20 AÑOS			
21 AÑOS			
22 AÑOS			
23 AÑOS			
24 AÑOS			



RECONOCIENDO MIS CAPACIDADES Y HABILIDADES

AUTOVALORACIÓN

Está referida a la forma en la que uno/a se valora así mismo, ello permitirá que podamos afrontar y superar las dificultades con confianza. Impulsa a seguir adelante, pues soy capaz de reconocer el valor que tengo como persona y hasta dónde puedo llegar si me lo propongo.

¿Cuáles son las habilidades, conocimientos o virtudes que he desarrollado?	¿Dónde los aprendí?	¿Qué me gusta hacer?	¿Qué hago bien?



RECONOCIENDO IMAGEN PERSONAL



Describe físicamente

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Describe que parte de tu cuerpo no te gusta y quisieras cambiar, ¿por qué?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Describe que pasaría si no tuvieras esa parte de tu cuerpo

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



CONOCIENDO MI CUERPO



Está relacionada a la imagen que cada persona tiene de uno/a mismo/a, es como aquel pequeño espejo que refleja lo que quisiéramos ser o lo que no quisiéramos, hace que nos desempeñemos en la vida tal como creemos que somos. Esta autoimagen se va formando a partir de las experiencias vividas en la familia, el entorno y especialmente con las personas que han sido significativas en nuestras vidas.

Lee y responde las preguntas:

¿VALORO MI CUERPO?

- Me doy cuenta de lo que significa mi cuerpo, mi cabeza, mis ojos, mis oídos, mi boca, mis brazos, mis manos, mis pies, mis piernas....?.
- Al trabajar: ¿Cuento con ese capital? ¿Cómo lo cuido? ¿Cómo le puedo sacar mayor provecho, pero a la vez cuidarlo para el futuro?.

MIS MANOS

Fijar la atención en las manos:

- ¿Cómo siento mis manos? ¿me duelen?.
- ¿Cómo uso mis manos en un día cualquiera, desde que me levanto?.
- ¿Qué riesgos corren mis manos? ¿En la casa, en la calle, en el centro de formación, en otros lugares donde voy?.
- ¿Para trabajar bien, como debería cuidar mis manos?.

MIS PIERNAS Y MIS PIES

Fijar la atención en las piernas y en los pies:

- ¿Cómo siento mis piernas? ¿me duelen?.
- ¿Cómo siento mis pies? ¿Me duelen? ¿Están maltratados?.
- ¿Cómo uso mis piernas y mis pies en un día cualquiera, desde que me levanto?.
- ¿Qué riesgos corren mis piernas y mis pies? En la casa, en la calle, en el centro de formación, en otros lugares a donde voy a trabajar.
- Para trabajar bien, ¿Cómo debería cuidar mis piernas y mis pies?.

MIS OJOS

- ¿Es importante que vea bien?.
- ¿En que debería prestar atención con la vista en el trabajo?.
- Para trabajar bien, ¿Cómo debería cuidar mis ojos?.

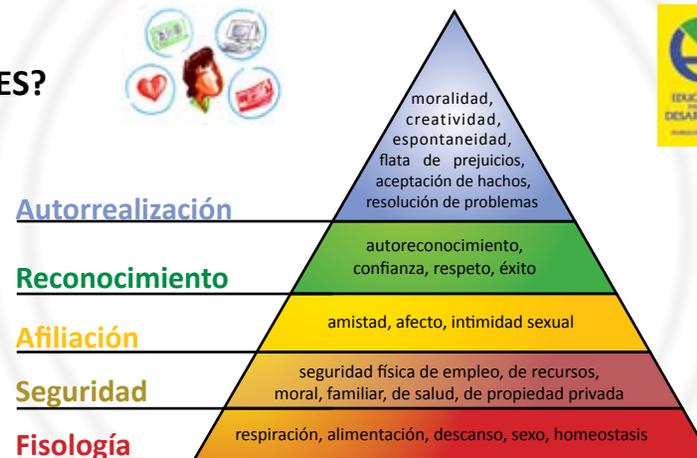
MIS OIDOS

- ¿Es importante que escuche a las personas?.
- En el trabajo, ¿debo escuchar otros sonidos o ruidos que no provienen de las personas?, ¿cuáles?

¿CUALES SON MIS NECESIDADES?

La jerarquía de necesidades de Maslow se describe a menudo como una pirámide que consta de cinco niveles:

Dentro de tu proyecto ocupacional debes identificar las necesidades que deseas satisfacer, para ello, llena el siguiente cuadro identificando éstas necesidades y marcando las que ya tienes satisfechas, las que necesitas satisfacer urgentemente y las que pueden esperar un tiempo.



Mis necesidades	Satisfecha	Urgente	Puede esperar

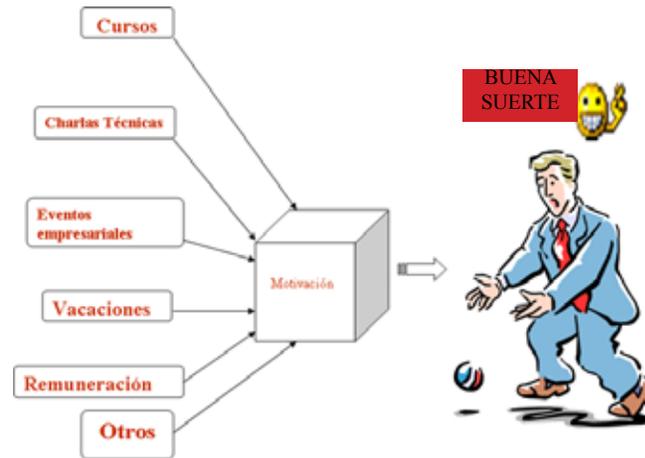


MI MOTIVACIÓN



Ya hemos visto la importancia de la autoestima, un otro elemento muy ligado a ella, es una fuerza que nos impulsa a trazarnos metas, en el transcurso de nuestra vida. Esa fuerza interna se llama motivación.

- Sentirse motivados significa identificarse con un fin y por el contrario, sentirse desmotivado representa la pérdida de interés.
- Por ello debes identificar cuáles son tus motivaciones, qué es lo que te impulsa a elegir un determinado curso, a trabajar, etc.
- Piensa y responde a las siguientes interrogantes.



¿Cuál es mi motivación?

.....
.....

¿Me siento motivado/a actualmente?

.....
.....

PIENSA Y RESPONDE

¿Qué entiendes por motivación?

.....
.....

¿Qué importancia tiene la motivación en tu vida familiar y laboral?

.....
.....





CUALES SON MIS ESTUDIOS

En este ejercicio tú recordarás todo lo que estudiaste y podrás ordenarlo en una lista. Anota todos los estudios realizados, no importa si estos han sido cortos: (primaria, secundaria, educación técnica, cursos de capacitación, talleres etc.).

Estudios	Título	Institución	Duración





CONSTRUYENDO EL “ÁRBOL FAMILIAR/LABORAL”

Toma un lápiz bien afilado y en la siguiente página en blanco dibuja el “Árbol Familiar” de la experiencia laboral que ha tenido tu familia, pero antes, atiende bien las instrucciones del/la facilitador/a.

Pon mucha atención a las instrucciones

En función al árbol que construiste, analicemos las diferencias entre las ocupaciones realizadas por los varones y las mujeres de nuestra familia y en diferentes generaciones.

Una revista a la trayectoria laboral de mi familia.

¿Existen ocupaciones para varones y otras para mujeres?

VARONES (abuelos, padre, tíos, hermanos)	MUJERES (abuelas, madre, tías, hermanas)
1	1
2	2
3	3
4	4
5	5
6	6
7	7
8	8
9	9
10	10

OPINIONES LABORALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES



1	Las mujeres tienen más facilidad que los hombres para conseguir trabajo	Los hombres tienen más facilidad que las mujeres para conseguir trabajo	Las mujeres y los hombres tienen igual facilidad para conseguir trabajo	No sé
2	Las mujeres ganan más que los hombres, si hacen el mismo trabajo.	Los hombres ganan más que las mujeres, si hacen el mismo trabajo	Las mujeres y los hombres ganan lo mismo si hacen el mismo trabajo	No sé
3	El hombre tiene que trabajar y la mujer tiene que atender la casa	La mujer tiene que trabajar y el hombre tiene que atender la casa	Las mujeres y los hombres tienen que atender la casa por igual	No sé
4	Las mujeres se tienen que encargar del cuidado de los hijos	Los hombres se tienen que encargar del cuidado de los hijos	Las mujeres y los hombres se tienen que encargar del cuidado de los hijos por igual	No sé
5	Hay algunos trabajos que solo son para hombres y otros para mujeres	Las mujeres y los hombres pueden realizar ambos los mismos trabajos	No sé	
6	Las hijas tienen que recibir más educación que los hijos	Los hijos tienen que recibir más educación que las hijas	Las hijas y los hijos tienen que recibir la misma educación	No sé
7	Las mujeres tienen más responsabilidad de mantener económicamente a la familia	Los hombres tienen más responsabilidad de mantener económicamente a la familia	Las mujeres y los hombres tienen la misma responsabilidad de mantener económicamente a la familia	No sé

Detalle al menos tres conclusiones a las que llegaron en esta clase

1.-

2.-

3.-



Caso 3

Felisa es madre de un niño de 3 años y vive con sus padres.

Felisa tuvo a su pequeño hijo al salir del colegio, ella siente que es una carga tenerlo, porque no pudo continuar sus estudios, además que sus padres la acusan de ser una mala hija, un mal ejemplo y una vergüenza para la familia.

Felisa generalmente está en casa cuidando a su hijo Sebastián, pero

cuando vienen las amigas alguna vez se sale y deja solo a su hijito para ir a charlar con ellas.

Ella no sabe qué hacer, se siente frustrada y piensa que su vida ya no tiene sentido, el padre de Sebastián no quiere saber nada de ella y el niño.

¿Qué solución podrían dar a Felisa? ¿Qué deberían hacer los padres de Felisa?

Area for writing the solution to the case.



TRABAJO NO REMUNERADO

Estas experiencias son muy importantes cuando realizas un recuento de lo que sabes hacer.

Las y los jóvenes hacemos una serie de tareas al interior del hogar, en nuestra comunidad, en la vida social y cultural de nuestro barrio. Todas estas tareas también son trabajo.

Con ellas aprendemos a organizar, administrar, educar, cuidar, coser, lavar, levantar un muro, transportar objetos, trabajar en equipo y otras cosas más. Al realizar estas tareas adquirimos habilidades que podemos aprovechar para conseguir trabajo.

Por ejemplo, veamos el siguiente cuadro:

TIPO DE ACTIVIDAD	TAREAS REALIZADAS	CUALIDADES Y CAPACIDADES DESARROLLADAS
Tesorero/a club de jóvenes.	Recaudación de fondos Elaboración de costos	Hablar en público. Saber algo de matemática manejar las 4 operaciones básicas. Redactar.
Cuidador/a de casa	Observar, comunicar y anotar todo lo referente a la actividad.	Responsabilidad, disciplina, honestidad, etc.

Ahora haz tu propia trayectoria

TIPO DE ACTIVIDAD	TAREAS REALIZADAS	CUALIDADES Y CAPACIDADES DESARROLLADAS





TRABAJO REMUNERADO

Todos los trabajos que realizaste, por más insignificantes que parezcan son valiosos. En todos aprendiste algo.

Empieza por poner en la lista el último trabajo que tuviste hasta llegar al primero. Ejemplo:

CARGO: Vendedor
 EMPRESA/INSTITUCIÓN Tienda “SONY”
 DURACIÓN 2 Años

TAREAS QUE REALIZABA

DIFICULTADES

LO QUE APRENDÍ

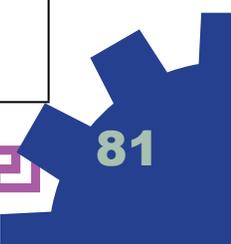
Atención al público, ayudante de vitrinas, escribir la orden de pedidos.

Mala ortografía, me costaba hablar con la gente.

A cuidar mi aspecto personal, a tratar con el público, a ser puntual.

Describe tu trayectoria laboral remunerada

CARGO	EMPRESA INSTITUCIÓN LUGAR	DURACION	TAREAS QUE REALIZABA	DIFICULTADES	LO QUE APRENDI





MIS HABILIDADES Y CAPACIDADES ADQUIRIDAS

Para realizar las tareas anteriores, pusiste a prueba ciertas habilidades, aptitudes y capacidades,

mejor, más eficiente y lograste mejor tus tareas” (Recuerda el ambiente de trabajo y el tipo de tareas que realizabas).

Anota a manera de conclusión tus conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas hasta el momento.

Seguramente te sentiste como si hubieses nacido para estar ahí, no solo te sentías cómodo/a, sino también como si podrías hacer todo sin mucho esfuerzo.

De todos los trabajos realizados, ¿en cuáles te sentías

Conocimientos	Habilidades	Actitudes



ANÁLISIS DEL EMPLEO



Las tasas de desempleo juvenil están entre 2 y 6 veces más altas que las tasas de desempleo de adultos dependiendo de la región, lo que nos lleva a las preguntas importantes:

Que entendemos por empleo o autoempleo?

.....

.....

.....

.....

.....

¿Según tu opinión, por qué son más altas las tasas de desempleo juvenil que las tasas de desempleo de adultos?

.....

.....

.....

.....

.....

Conclusiones de la actividad

.....

.....

.....

.....

.....

1ra Lectura de apoyo
TENDENCIAS MUNDIAL DEL EMPLEO JUVENIL
- OIT - 2006

¿Por qué son más altas las tasas de desempleo juvenil que las tasas de desempleo de adultos?

Las tasas de desempleo juvenil están entre 2 y 6 veces más altas que las tasas de desempleo de adultos dependiendo de la región, lo que nos lleva a las preguntas importantes: ¿por qué son más altas las tasas de desempleo juvenil que las tasas de desempleo de adultos? Existen muchas posibles explicaciones:

- Explicación 1: último en entrar, primero en salir. Los jóvenes son más vulnerables que los adultos en los tiempos económicos difíciles. Seguramente tienen menos experiencia laboral que los adultos. Suponiendo que los empleadores buscan empleados con experiencia anterior, el joven que entra en la fuerza laboral por primera vez estará en desventaja y tendrá más dificultad para encontrar trabajo que un adulto con una historia laboral más larga. En épocas donde hay un exceso de mano de obra compitiendo para un número limitado de trabajos, los jóvenes serán los «últimos en entrar». Similarmente, como un trabajador joven seguramente tiene menos antigüedad que un trabajador adulto, la compañía ha invertido menos dinero en su capacitación y tiene un contrato temporal, será más barato despedirlo en épocas de recesión económica. De esta manera, los jóvenes trabajadores serán los «primeros en salir».
- Explicación 2: la falta de experiencia en buscar trabajo. A un joven a menudo le hace falta información sobre el mercado laboral y experiencia en buscar trabajo. En muchos países en vía de desarrollo, es únicamente por medio de métodos informales de colocación - típicamente por medio de familiares y amigos - que un joven encuentra trabajo. Más allá del método de recomendación verbal de los familiares y los amigos, tal vez simplemente no sepan cómo y dónde buscar trabajo. Los adultos, en cambio, pueden tener la posibilidad de

encontrar trabajo por medio de las referencias de antiguos empleadores o colegas y tienen más probabilidad de conocer a la gente «correcta».

- Explicación 3: «buscar hasta encontrar el trabajo correcto». Otra posibilidad es que los jóvenes se demoran más en buscar el trabajo correcto, lo que significa que tal vez esperan más para encontrar el trabajo que cumpla sus requisitos. Esto, sin embargo, implica que una estructura de apoyo, como la familia, existe para mantenerlos económicamente mientras que buscan trabajo. En los países de bajos ingresos, esta estructura de apoyo no existe para la mayoría de los jóvenes y como resultado, un joven simplemente no se puede dar el lujo de estar desempleado y seguramente tomará cualquier trabajo que esté disponible, sin importar las condiciones de trabajo o si el puesto se ajusta a su educación o sus habilidades.
- Explicación 4: falta de movilidad. Los jóvenes que están apenas empezando en la fuerza de trabajo seguramente no tienen recursos financieros para reubicarse, nacional o internacionalmente, en búsqueda de trabajo. Debido a que muchos continuarán dependiendo de los ingresos familiares, su umbral de búsqueda de trabajo se limitará al entorno cercano de sus hogares.
- Explicación 5: las medidas. La inactividad entre los jóvenes está aumentando. Por otro lado, la fuerza laboral juvenil, y por lo tanto el denominador del cálculo de la tasa de desempleo juvenil, está disminuyendo en muchas partes del mundo a medida que más jóvenes se matriculan en el sistema educativo o permanecen en él por más tiempo o se salen de la fuerza laboral como trabajadores desalentados. Esto significa que si del año X al año Y, la fuerza de trabajo juvenil en el año Y es menor que la del año X (y suponiendo que el total absoluto de jóvenes desempleados permaneciera constante), la tasa de desempleo juvenil (como número de jóvenes desempleados/fuerza laboral juvenil) será más alta en el año Y que en el año X. No ha habido una disminución similar en la fuerza de trabajo adulta, lo que significa que la brecha entre las tasas de desempleo juvenil y de adultos crecería.



Lectura de apoyo 2do. grupo

> Noticias > Empleo juvenil en América Latina: Superar la década perdida. Empleo juvenil en América Latina: Superar la década perdida. losrecursoshumanos.com

En América Latina, 9,5 millones de los 57 millones de jóvenes entre 15 y 24 años que trabajan o desean trabajar están desempleados. Víctimas de la “década perdida”, nacieron entre 1980 y 1990 y representan el 42 por ciento del desempleo abierto en la región. De acuerdo con el informe preparado para la Reunión Regional Americana, la situación es aún peor si se considera el número de jóvenes en la región que “no trabajan ni estudian”, 21 por ciento. Además millones de jóvenes están atrapados en trabajos temporales o eventuales que no ofrecen protección laboral o social y brindan pocas perspectivas de progresar.

OIT en línea informa desde Bolivia. La realidad social de Bolivia puede ser observada en el paisaje urbano de su capital: alto desempleo, aumento de la informalidad y pobreza extrema. Miles de jóvenes entran al mercado laboral cada año, pero encuentran pocas oportunidades de sobrevivir en una economía que es incapaz de ofrecerles trabajos. Para la OIT, la promoción del empleo independiente y microempresa debe ser integrada a los proyectos para crear más y mejores trabajos. “La idea es generar una cultura empresarial competitiva entre los jóvenes que entran al mercado del trabajo”, explicó el experto de la OIT Jorge Cabrera.

Para enfrentar este reto, la OIT a través de su programa de empleo sostenible trata de crear una generación de jóvenes emprendedores entre los bolivianos. Un ejército de maestros y profesores trata de sembrar la semilla de la cultura empresarial: utilizan materiales especialmente concebidos para la educación empresarial. Y hay formadores profesionales que trabajan con universidades, institutos, escuelas técnicas y hasta en las bases militares que atraen

a los jóvenes de algunas de las áreas más pobres de Bolivia. “El objetivo es incentivar una cultura empresarial, de manera que puedan ser emprendedores”, comentó Cabrera.

Aunque tiene sólo 18 años, Miguel Limachi, un joven soldado, parece tener certeza sobre su futuro. Dentro de los límites de una base militar, participa a un curso de formación vocacional que mezcla la disciplina colectiva militar con el individualismo del emprendedor.

“Un emprendedor debe ser más que todas esas personas que desean crear puestos de trabajo. Yo, al ver mi montañosa ciudad, veo muchas personas que quieren trabajar pero no hay trabajo suficiente, ese es el problema y es por eso que quiero ser un emprendedor”, dijo. Según Luciel Ríos, Director de la Formación Vocacional, “no todos los hombres y mujeres jóvenes que reciben formación vocacional serán emprendedores. Pero a algunos estas nuevas capacidades empresariales les abrirán las puertas a oportunidades nunca imaginadas”.

Trabajo decente para los jóvenes. El informe para la Reunión Regional Americana se refiere de manera explícita a la promoción del empresariado joven como una manera de promover empleo de calidad para los jóvenes. Reunir jóvenes emprendedores y facilitar los contactos con el gobierno, proveedores de servicios y otros empresarios puede ayudar en la primera fase de formación de una empresa.

“Pero esto no es suficiente. Los países necesitan crear un ambiente empresarial que permita a los jóvenes formar o agregarse a pequeñas empresas, y ayudar a la población joven a pasar de la economía informal a la formal”, comentó José Manuel Salazar-Xirinachs, Director Ejecutivo del Sector del Empleo de la OIT. Desde una perspectiva más general, el informe de la OIT propone dos estrategias principales para enfrentar el empleo juvenil y reducir a la mitad el número de jóvenes que no trabajan ni estudian en los próximos diez



años: disminuir el número de jóvenes que abandonan prematuramente el sistema educativo y promover oportunidades de trabajo.

La educación para todos es una manera eficaz para combatir el trabajo infantil y reducir la pobreza. El acceso universal, gratuito y cualitativo a la educación primaria y secundaria e inversiones en la formación profesional y el aprendizaje permanente son esenciales para fomentar el empleo juvenil y facilitar la transición hacia un trabajo decente. Se necesitan medidas para vincular la educación y la formación al mundo del trabajo y para anticipar las destrezas que serán requeridas en el mercado laboral. El informe describe una serie de iniciativas de formación y empleo en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Guatemala y Uruguay.

El informe menciona además otra serie de mecanismos para la promoción del empleo juvenil en la región, como medidas que permiten a los empleadores reducir el costo del trabajo a cambio de formación vocacional. En algunos casos, estas iniciativas fueron utilizadas para reducir los costos y tuvieron incidencia en la capacitación de jóvenes trabajadores. En otros, carecían de apoyo financiero del Estado para sostener los proyectos.

Según Salazar-Xirinachs, “los jóvenes enfrentan problemas específicos en el mercado del trabajo. A

causa de falta de formación y experiencia laboral, con frecuencia aceptan trabajos precarios”. El informe cita a Perú donde sólo 10 por ciento de los afiliados a la seguridad social son jóvenes entre 15 y 24 años, a pesar de que representan más de 40 por ciento del empleo. “Dos de cada tres jóvenes en la región trabajan sin firmar un contrato de empleo. La situación es similar en otros países de la región”, comentó Salazar-Xirinachs.

Hay una especie de paradoja, explicó: “Muchos jóvenes tienen hoy mejor educación que sus padres porque la educación se ha extendido de manera considerable en la región a lo largo de las últimas décadas. En teoría, esto debería hacerlos más atractivos desde la perspectiva del mercado laboral. Pero en realidad obtienen trabajos precarios, sin protección, y con bajos sueldos, si lo encuentran. Los países necesitan hacer coincidir una mayor inversión en el acceso a la educación y formación con un incremento de las oportunidades de trabajo. Ambas deben ir de la mano”. “La formulación de políticas y programas de empleo juvenil deben conducirse a través de consultas con organizaciones de empleadores y trabajadores y debería tomar en cuenta las necesidades e intereses específicos de los jóvenes tal como fue recomendado en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2005”, concluyó Salazar-Xirinachs.



Lectura de apoyo 3er. grupo

Blog Trabajo Digno para Todos. Miércoles 2 de abril de 2008. [Trabajo en Bolivia: La Situación](#)

La economía boliviana es una de las más informales del mundo, representando el 67% del Producto Interno Bruto (PIB); asimismo, el 64% de los/as trabajadores urbanos/as son informales. Para los países pobres como Bolivia, la informalidad no sólo significa condiciones laborales precarias, inestables, y hasta a veces inhumanas, sino también representa un obstáculo estructural al desarrollo económico del país en general.

La informalidad afecta a las mujeres bolivianas más que a los hombres, por su mayor índice de participación en este sector. La presencia de tantas mujeres en la economía informal se traduce en un costo de oportunidad muy elevado para la sociedad boliviana en su conjunto, en lo que se refiere al poco desarrollo de sus talentos y a la subutilización de sus capacidades productivas. Es más, los derechos de las trabajadoras informales son los menos reconocidos entre toda la población económicamente activa.

En cuanto a su situación social, son las mujeres quienes más necesitan de mejores oportunidades económicas, además de servicios de protección social, por ser las principales responsables del cuidado de los hijos y del hogar, por requerir cuidados especiales para la salud reproductiva, por sufrir más discriminación, por ser más vulnerables ante el crimen y la violencia, y por ser más longevas que sus parejas; a pesar de estos factores, las mujeres acceden en menor proporción que los hombres a las oportunidades y servicios que requieren para una alcanzar y mantener una vida digna.



Lectura de apoyo 4to. grupo

Situación del empleo en Bolivia 1999-2003 UDAPE. Evolución de la población económicamente activa.

En el área urbana de Bolivia, se ha constatado que la inserción al mercado de trabajo comienza en edades muy tempranas y se eleva significativamente en edades adultas, a pesar de ello, el promedio de la tasa bruta de participación sigue siendo menor a la de otros países de similar desarrollo (Banco Mundial, 2005).

Entre 1999 y el 2003 la población menor a 25 años, mostró fluctuaciones en la tasa de participación. En 1999, más de 35% de los varones jóvenes formaban parte de la PEA mientras que este porcentaje era de 31% en mujeres jóvenes. Dicho porcentaje se elevó de manera tendencial en el 2003, a 43% y 35%, respectivamente. Las diferencias por sexo muestran que las mujeres presentan tasas de participación en promedio cinco puntos porcentuales por debajo de la que presentan los varones. A diferencia de los más jóvenes, la población entre 25 y 44 años presenta tasas de participación más estables y elevadas, cerca al 95% de los varones adultos y alrededor de 70% de las mujeres adultas están en la población económicamente activa en el área urbana.

Las diferencias de participación en el mercado de trabajo son relevantes si se considera el nivel educativo de las personas. En el caso de los menores de 25 años, es claro que participan con mayor probabilidad los que alcanzan la secundaria y el nivel terciario, universitario, técnico u otro. En ambos casos, la participación en el mercado de trabajo fue aumentando en los últimos años.

La participación de los adultos, entre 25 y 44 años según nivel de instrucción se elevó especialmente en las personas

que alcanzaron la secundaria, esta pasó de 83% en 1999 hasta 86% en el año 2003. La participación de la población adulta que alcanzó solamente la educación primaria es menor y se mantuvo estable en el período de análisis.

Evolución de la población desempleada abierta.

Desde el lado de la oferta, entre 1999 y 2003 se observa una creciente participación de la población joven y aquella que tiene educación más elevada (secundaria y terciaria). La recomposición del mercado de trabajo durante la desaceleración propició una mayor entrada de adolescentes y jóvenes al mercado de trabajo. La flexibilidad de los mercados de trabajo se expresó en menores requerimientos de experiencia y promovió una mayor movilidad ocupacional. Sin embargo, también estuvo acompañada de incertidumbre provocada por la mayor probabilidad de desempleo.

Desde fines de la pasada década, las tasas de desempleo fueron creciendo desde 7.2% en 1999 hasta 8.7% en el 2003. Por tanto se observó una mayor probabilidad de entrar al mercado de trabajo y al mismo tiempo mayores probabilidades de quedarse buscando un empleo. La tendencia creciente del desempleo abierto estuvo explicada principalmente por la elevación de la cesantía, acorde con la desaceleración de la economía que determinó menores tasas de creación de puestos de trabajo. En 1999, la cesantía era de 4.7% y se elevó hasta 7% en el 2002 y a 6.5% en el 2003. El porcentaje de personas que buscaron un empleo por primera vez se mantuvo más estable, aunque en el último año observado significaron 2.25% de la PEA urbana (Tabla 1).



Tabla 1
Área Urbana: Tasa de desempleo abierto, Cesantía y Búsqueda primera vez.

Indicador	1999	2000	2001	2002	2003 (P)
Tasa de desempleo abierto	7,21	7,46	8,50	8,69	8.71
Tasa de cesantía	4,72	5,73	6,80	7,02	6,46
Tasa de búsqueda primera vez	2,49	1,73	1,70	1,67	2,25

Fuente: INE - Encuestas a Hogares, (p) Preliminar.

El desempleo abierto afectó en mayor medida a las mujeres, en 1999 el desempleo femenino era aproximadamente 2 puntos porcentuales por encima del desempleo masculino. Esta brecha se ensanchó en el 2003 y el desempleo femenino supera por más de 4 puntos porcentuales al desempleo masculino (Tabla 2).

Tabla 2
Área Urbana: Tasa de desempleo abierto por sexo

Indicador	1999	2000	2001	2002	2003 (p)
Tasa de desempleo abierto	7,21	7,46	8,50	8,69	8.71
Hombres	6,17	6,22	7,47	7,31	6,84
Mujeres	8,49	8,99	9,67	10,32	10,98

Fuente: INE - Encuestas a Hogares, (p) Preliminar.

Durante todo el período de análisis, el desempleo de los jóvenes (menores de 25 años) fue más elevado, significa casi 3 veces el desempleo del siguiente grupo de edad (entre 25 y 44 años). A pesar que el desempleo es más bajo en edades adultas, ha tenido una tendencia ascendente, lo cual es dramático considerando que se trata de una población que presenta mayor carga familiar y tiene mayores necesidades de atender dependientes.



¿A QUIEN AFECTA EL DESEMPLEO?

Lea y analice la información de los recuadros.

El desempleo no golpea por igual.

www.rel-uita.org/sociedad/desempleo_no_golpea_por_igual.htm
Después de cinco años de crecimiento económico en América Latina y el Caribe, el desempleo sigue afectando sobre todo a mujeres, jóvenes y minorías étnicas.

Cinco años de crecimiento económico ininterrumpido en la región, de 2003 a 2007, han llevado a un aumento de las tasas de actividad y de la población económicamente activa. Paralelamente las estadísticas disponibles indican una reducción de la tasa de desempleo urbano, a un promedio de 8,5 por ciento, quedando aún unas 17 millones de personas registradas como desempleadas en las zonas urbanas.

Si bien estos y otros datos, que fueron tomados del reciente informe “Panorama Laboral” de la OIT/CINTERFOR¹, muestran una mejora de la situación laboral en América Latina y el Caribe, los mismos permiten también algunas conclusiones sobre la desocupación y quienes se ven más afectados por ella. Con respecto a la exposición de la mujer al desempleo, el informe observa que “subsisten importantes brechas en los principales indicadores por sexo y edad”, ya que la desocupación femenina en la región se ubica en una tasa 1,6 veces mayor que la masculina.

Según el informe de la OIT se constató también que el desempleo y la participación laboral tienen “una dimensión étnica, donde se observa que la discriminación y la falta de oportunidades de empleos de calidad afectan con mayor severidad a las mujeres indígenas y afrodescendientes”. La afirmación hace referencia a unas 58 millones de personas pertenecientes a diversos grupos étnicos -los porcentajes más altos se registran en Bolivia (50 por ciento) y

Guatemala (39,4 por ciento)- y 174 millones de afrodescendientes, con mayor participación porcentual en las poblaciones de Brasil (44,7 por ciento) y Cuba (34,9 por ciento).

La situación laboral de mujeres y hombres indígenas y afrodescendientes en siete países de la región (Bolivia, Brasil, Chile, Cuba, Ecuador, Guatemala, Perú y Uruguay) fue objeto de un análisis más pormenorizado. En base a informaciones de “Panorama Laboral” y SEMIac resumimos algunos resultados a continuación:

Inserción en el mercado laboral:

- Por sus “bajos niveles educativos, limitado acceso a la protección social, empleos precarios y una mayor probabilidad de que sus ingresos estén por debajo de la línea de pobreza” los afrodescendientes se encuentran entre los grupos más desfavorecidos.
- Con respecto al empleo de mujeres en general, en todos los países de la región las tasas de actividad femenina -es decir, la relación entre la población femenina activa en edad legal de trabajar y la población femenina total en esa misma edad- se ubicaron en promedio 30 por ciento por debajo de las tasas de actividad masculina.
- La tasa más baja de actividad se constató en Guatemala, donde la participación femenina indígena fue 66 por ciento inferior a la de sus pares masculinos. En el otro extremo, en Perú la tasa femenina se ubicó 13,4 por ciento por debajo de la masculina.
- En 2007 en Bolivia, Chile y Brasil las mujeres indígenas y afrodescendientes, respectivamente, aumentaron su presencia en el mercado de trabajo, mientras su participación se redujo en Ecuador y Guatemala.



Desempleo, remuneración:

- En cuanto al desempleo abierto en Bolivia, Guatemala y Perú, la tasa de desempleo indígena fue menor a la no indígena; en cambio, la superó en Brasil, Chile, Ecuador y Uruguay.
- La tasa de desempleo femenino en general superó en 60 por ciento a la masculina. En el caso de las mujeres indígenas y afrodescendientes este guarismo asciende a 85 por ciento, destacándose las dificultades de inserción laboral de estos dos grupos en Brasil, Chile, Ecuador y Uruguay.
- Los ingresos laborales por hora de las mujeres indígenas y afrodescendientes equivalen solamente a 39 por ciento de los ingresos de los hombres no indígenas ni afrodescendientes.

Calidad del trabajo:

- Las mujeres indígenas y afrodescendientes se desempeñan sobre todo en trabajos no calificados (sector agrícola, trabajo doméstico, trabajos familiares auxiliares) y, por lo tanto, gozan de menores niveles de protección en salud y jubilaciones.
- Entre los siete países analizados Cuba cuenta con la mayor presencia de indígenas y afrodescendientes en cargos de dirección, profesionales, técnicos de mando medio y administrativos; Bolivia y Brasil se ubican en el otro extremo.

www.comunidadandina.org/camtandinos/OLA/cuadros/Sociolaboral_Bol_Desem.htm

Cuadro 2. Bolivia. Total Urbano. PEA en desempleo abierto por sexo, 1999-2006

	1999	2000	2001	2002	2003-2004 ¹	2005(p)	2006(p)
PEA en desempleo abierto	156.656	168.617	200.254	201.624	155.042	215.972	219.044
unidades							
Hombres	74.365	77.425	93.903	92.046	68.577	99.475	107.162
Mujeres	82.291	91.192	106.351	109.578	86.465	116.497	111.882
porcentajes							
Hombres	47,5%	45,9%	46,9%	45,7%	44,2%	46,1%	48,9%
Mujeres	52,5%	54,1%	53,1%	54,3%	55,8%	53,9%	51,1%

Fuente: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA

(1) Los datos del 2003 y 2004 provienen de la Encuesta Continua de Hogares, realizada entre noviembre de 2003 y octubre de 2004.

Los datos de los años simples provienen de la Encuesta de Condiciones de Vida (MECOVI) realizada generalmente en un mes del año (noviembre).

(p): Preliminar

¿A quiénes afecta más la desocupación?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

LA OFERTA Y DEMANDA LABORAL EN NUESTRO ENTORNO



Ahora en función a la información recibida, hacemos un análisis en la siguiente actividad:

Fuentes de empleo en tu ciudad:	Características:
Emprendimiento:	Características:





NECESIDADES DEL MERCADO DE TRABAJO LO QUE LAS Y LOS EMPLEADORES ESPERAN DE TI

Cada empresa y cada puesto de trabajo u ocupación tienen diferentes requisitos, sin embargo, hay algunos que son generales que se exigen a todo trabajador/a:

LO QUE EL TRABAJO EXIGIRÁ DE TI

En los últimos años se han producido muchos cambios que han afectado al mercado de trabajo. La planta de empleados y trabajadores en las empresas se ha reducido.

Hoy la mayoría de los empleos exigen que tengas habilidades y

valores como persona, además de conocimientos precisos sobre la ocupación que vas a desempeñar. Es decir, tener un conocimiento técnico, ya no es suficiente, es necesario que tengas competencias personales (trabajo en equipo, comunicación personal, capacidad de resolución de problemas, capacidad de adaptarse a nuevas situaciones laborales, etc.).

Por otro lado el mercado laboral implica también la capacidad de aprendizaje continuo es decir, todo el tiempo nuestros conocimientos deben ser actualizados y además aprender cosas nuevas.

Lo que pide el mercado laboral	Lo que tengo	Lo que me falta
Estudios básicos.		
Tener la calificación requerida para el puesto u ocupación, (conocimientos técnicos).		
Estar bien informado/a.		
Ser honesto/a y cumplido/a, discreto y prudente..		
Ser responsable, saber tomar decisiones si es necesario.		
Tener buen carácter y saber comunicarse cordialmente con los demás.		
Ser organizado y cumplir con los plazos que te dan para determinadas tareas.		
Interesarte por tu trabajo y por la empresa.		
Cuidar tu aspecto y conducta personal.		
Ser organizado/a y cumplir con los plazos		
Capacidad de aprender cosas nuevas.		



VISITANDO EMPRESAS



Llena el siguiente cuadro, para luego socializar

Qué observé	Qué me agrado	Qué no me agrado

Conclusiones personales en relación a tu proyecto ocupacional al conocer la empresa del sector

.....

.....

.....

.....



MI F.O.D.A. PERSONAL

Identifiquemos nuestras fortalezas (Lo que tenemos hoy de ventaja)

Identifiquemos nuestras oportunidades (Lo que en el futuro cercano pudiera ser nuestra ventaja, si lo sabemos utilizar)

Identifiquemos nuestras debilidades (Nuestra desventaja o deficiencia que nos impide avanzar)

Identifiquemos nuestras amenazas (Lo que constituye un peligro que puede afectarnos)



DEFINIENDO UN CAMPO DE ACCIÓN



Definir a partir del análisis de los datos obtenidos en las clases anteriores un campo de acción ocupacional posible.

COMBINAR Conocimientos, habilidades, experiencias con las demandas de empleo del contexto o posibilidades de actividades por cuenta propia identificadas			Campo Ocupacional
Conocimientos	Habilidades	Experiencias	

LAS FOTOS HABLAN



Es importante que cada persona reconozca la diferencia entre sueños y objetivos, para tener claros los objetivos que deseamos alcanzar.

SUEÑOS	OBJETIVOS



DEFINIENDO MIS METAS



Fase 1:

Retomar los datos registrados en las actividades anteriores, y reflexionar individualmente sobre ellos.

¿Qué desearía proponerse? ¿Cómo puede transformar esto en metas personales? ¿Qué necesita saber? ¿Qué necesita hacer? ¿En qué tiempo? ¿Con qué recursos cuenta? ¿Cuáles recursos debería obtener? ¿Es viable en su contexto?.

Fase 2:

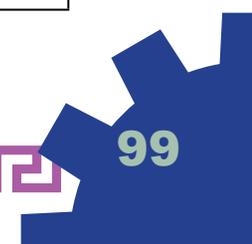
Reflexionar hacia el planteamiento de sus objetivos, teniendo en cuenta sus conocimientos, habilidades y el campo de acción posible.

Es necesario pensar, que están buscando empleo, tener en cuenta el análisis de los avisos clasificados. En caso que decidan emprender una actividad productiva individual, revisar los análisis de contexto realizados en la etapa uno.

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

Fase 3:

Elegir una de sus metas personales y compartirlas con el curso.



PRECISANDO OBSTÁCULOS Y FACILITADORES DE LOS OBJETIVOS



Acercándose a determinar la viabilidad de las objetivos.

Fase 1:

Reflexionar sobre los obstáculos y facilitadores en la concreción de tus metas, retomando el listado de

aspectos anteriormente propuesto. Ten en cuenta que los aspectos están formulados en forma “neutra” y según la situación de las personas en cada uno de estos aspectos, encontrarán trabas o facilitadores.

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

Fase 2:

Realice una lista de aquellos obstáculos o facilitadores comunes al grupo.

Obstáculos comunes

Soluciones comunes

El identificar aspectos comunes también ayuda a generar en forma conjunta posibles soluciones.



¿QUÉ SIGNIFICA DEFINIR METAS?



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

- Qué queremos lograr.
- En cuánto tiempo.
- Con qué recursos materiales y humanos contamos.

- En qué medida.

Ahora define TÚ, tres metas para tu proyecto ocupacional.

Reflexiona sobre los datos obtenidos anteriormente en todas las actividades que se realizaron anteriormente y toma en cuenta tus conocimientos, habilidades que tienes y responde a estas interrogantes:

1

¿Qué deseo proponerme?	
¿Qué necesito hacer?	
¿En qué tiempo?	
¿Con qué recursos cuento?	
¿Es viable y posible alcanzar esta meta?	

2

¿Qué deseo proponerme?	
¿Qué necesito hacer?	
¿En qué tiempo?	
¿Con qué recursos cuento?	
¿Es viable y posible alcanzar esta meta?	

3

¿Qué deseo proponerme?	
¿Qué necesito hacer?	
¿En qué tiempo?	
¿Con qué recursos cuento?	
¿Es viable y posible alcanzar esta meta?	

PLAN DE ACTIVIDADES



1ra fase "Plan de actividades"

1ª parte:

Realiza un listado con las actividades que debes realizar para llevar adelante tu proyecto ocupacional, considerando los recursos necesarios y disponibles.

Tomando en cuenta toda la información de actividades que realizaste en las anteriores sesiones, como son tus conocimientos, experiencia, estudios, etc.

2ª parte:

En grupos de cuatro personas analicen el listado de cada integrante del pequeño grupo, realicen comentarios y complétenlo.

3ª parte:

Entre todos/as relacionen las actividades planeadas en los listados con los contenidos trabajados a lo largo del taller, para identificar lo que será necesario seguir trabajando.

2da fase

De manera individual realiza las siguientes actividades:

Primera parte:

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

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

Para lograr este objetivo voy a tener que realizar las siguientes actividades:
1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.

Complemento con los comentarios de mis compañeros y compañeras:
1.
2.



2da fase

De manera individual realiza las siguientes actividades:

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



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

Cuadro de integración:



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

¡Recuerde!

Cuando realizamos el plan de actividades estableceremos un orden de prioridad de acuerdo a nuestros intereses y posibilidades respetando las características del contexto.

La planificación es una herramienta fundamental para la organización de las acciones a implementar.



CARTA A UN AMIGO O AMIGA



.....,

Querid... Amig....

Estoy capacitándome con un grupo para aprender elaborar mi proyecto ocupacional, el mismo me permitirá mejorar mi situación de vida. Estoy al final del 1er módulo y quisiera contarte acerca de los cambios más importantes que hice y continuare haciendo.

Antes yo pensaba y sentía sobre ser joven.....

Ahora pienso y siento

Antes yo pensaba que tenía estas capacidades y habilidades.....

Ahora pienso que tengo estas capacidades y habilidades.....

Creo que lo más difícil

Lo mejor de todo

A partir de esta experiencia cuando pienso en mi futuro

Saludos

Tu amig....

Firma
CIERRE

En la última sesión se realiza una breve síntesis conceptual de lo desarrollado en el módulo, cual fue la estrategia elegida para lograrlo y cuáles fueron los resultados obtenidos.

BIBLIOGRAFIA



COSUDE CINTERFOR apuntes curso, gestión del conocimiento sobre calidad y equidad en la formación profesional y sus aportes para el trabajo decente en America Latina y el Caribe PGDEC- 2008-2009.

Fundacion FAUTAPO, BASES PARA LA PRESENTACIÓN DE PROPUESTAS (6ta convocatoria) 2009.

Gallardo Eliana, adaptación y texto; MANUAL DE LA PARTICIPANTE, PROGRAMA DE ORIENTACIÓN LABORAL 1999.

Guzman, Virginia; Irigoin Maria. MÓDULOS DE FORMACIÓN PARA LA EMPLEABILIDAD Y LA CIUDADANIA, montevideo 2000.

PROIMUJER ficha técnica - EL PROYECTO OCUPACIONAL ETAPAS PARA SU DISEÑO.

PROIMUJER vida con proyecto, manual para facilitadores/facilitadoras.

Pronko Marcela.Recomendación 195 de OIT – CUESTIONES HISTORICAS Y ACTUALES, http://www.Cinterfor.Org.Uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/pro_195/index.Htm.

Proyecto Ocupacional: UNA METODOLOGÍA DE FORMACIÓN PARA LA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD - programa FORMUJER - Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social –Argentina.

Sarazola, Silvia y Silveira, Sara: GUÍA DE RECURSOS DIDÁCTICOS PARA TALLERES DE PROYECTO OCUPACIONAL - OIT/CINTERFOR (material de trabajo y documento en proceso de publicación).



La Fundación Educación para el Desarrollo FAUTAPO, es una institución boliviana que tiene por visión brindar mayores oportunidades y mejor calidad de vida a las personas, a través de una educación y formación productiva, de calidad y pertinente para el desarrollo económico y social. Para ello promueve la interacción entre los sectores educativo y productivo a través de la ejecución de procesos educativos innovadores, la articulación de complejos productivos y el desarrollo de sistemas de información y gestión, apoyando de manera decidida las políticas públicas, para satisfacer las demandas de la sociedad civil y el sector productivo.

Tiene presencia a nivel nacional trabajando tanto en áreas urbanas como rurales, en base a una permanente coordinación multiactoral con instituciones y programas de los sectores públicos y privados, comprometidos con el desarrollo económico y social local, regional y del país. El hilo conductor del trabajo institucional es el fomento e implementación de la educación productiva mediante la aplicación de la Formación Basada en Competencias, vinculando la demanda formativa con las necesidades y requerimientos de los sectores productivos y la sociedad civil.

Una formación centrada en las personas, exige de las instituciones la actualización permanente a nivel de los contenidos y propuestas formativas, incorporando elementos innovadores, que permitan responder de forma pertinente a los perfiles diferenciados de estas personas, que muestran especificidades culturales, de género, etáreas, así como trayectos diversos en el mundo laboral y educativo. Por ello FAUTAPO trabaja con tres enfoques transversales que son inseparables: equidad de género, interculturalidad y medio ambiente, que constituyen una unidad para la mejora continua de los procesos desarrollados por los diferentes programas.

Como una estrategia de lucha contra la pobreza y el desempleo juvenil y para mejorar las condiciones de ingreso de las y los jóvenes en el mundo del trabajo, el año 2005 puso en marcha el Programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres: "Una oportunidad para la vida y el trabajo", con el desafío de vincular la formación técnica con la generación de empleo y emprendimiento, en una propuesta integral para desarrollar en las y los jóvenes

participantes, habilidades, destrezas, actitudes y competencias para el ejercicio pleno de su ciudadanía y su ingreso al mundo del trabajo en un empleo decente, con una formación para la empleabilidad y el emprendedurismo, basada en el enfoque de competencias laborales, la promoción de la equidad de género y el trato amigable con el medio ambiente.

El Programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres se ejecuta en y con los Gobiernos Municipales de Cochabamba, El Alto, La Paz, Oruro, Santa Cruz y Sucre, con una futura ampliación a Trinidad. Los resultados obtenidos hasta la fecha en las cinco convocatorias realizadas, muestran un nivel de inserción laboral en empleo y emprendimiento de más de 80% de las y los 8.800 jóvenes participantes. Esto ha sido posible gracias al compromiso y articulación interinstitucional de Gobiernos Municipales, instituciones de formación (ICAP's), sectores productivos y FAUTAPO, que han posibilitado la ejecución de 365 cursos con participación de 1.125 docentes y facilitadores/as en las cinco áreas de aprendizaje.

Para la ejecución de estos cursos todas las ICAP's han desarrollado textos y materiales didácticos para ser utilizados en los procesos formativos, a partir de su experiencia institucional y las orientaciones entregadas por el Programa. En ese contexto y a fin de difundir las buenas prácticas formativas, se ha realizado una compilación del material elaborado, presentando como resultado la GUIA PARA EL FACILITADOR/A del AREA DE PROYECTO OCUPACIONAL, la misma que ofrece conceptos y metodologías para orientar el trabajo de docentes y facilitadores/as y, al mismo tiempo, desarrolla diversas herramientas para aplicarse directamente con los y las jóvenes participantes.

El aporte ofrecido en esta primera guía, es fruto de las experiencias y vivencias realizadas a partir del trabajo de mujeres y hombres docentes y facilitadores de las ICAP's que trabajan con el Programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres de FAUTAPO.

FAUTAPO – BOLIVIA Educación para el Desarrollo
www.fundacionautapo.org

TARIJA

c. Sevilla, entre Ingavi y La Madrid (Plaza Uriondo)
Telf.: (591 – 4) 664 – 1676 * 611 – 4208 * 611 – 2874
Fax: (591 – 4) 611 – 4018
E-mail: tarija@fundacionautapo.org

POTOSI

c. Wenseslao Cabrera (Lado ATB)
Telf.: (591 – 2) 612 – 2762 * 622 – 9094
E-mail: potosi@fundacionautapo.org

ORURO

Plaza 10 de febrero
La Plata entre Bolívar y Adolfo Mier
Edificio Bettos, 2° Piso
Telf.: (591 – 2) 525 – 0733
Fax: (591 – 2) 525 – 0736
E-mail: oruro@fundacionautapo.org

LA PAZ

c. Jacinto Benavente N° 2190
Telf.: (591 – 2) 211 – 8036
Fax: (591 – 2) 211 – 0539
E-mail: lapaz@fundacionautapo.org

SUCRE

c. Kilómetro 7, N° 298
Telf.: (591 – 4) 645 – 6482
Fax: (591 – 4) 643 – 2818
E-mail: sucres@fundacionautapo.org

SANTA CRUZ

Av. Marcelo Terceros N° 170
Telf.: (591 – 3) 341 – 9528
E-mail: santacruz@fundacionautapo.org

COCHABAMBA

c. Chuquisaca N° 649 Of. 4 entre Lanza y Antezana
Telf.: (591 – 4) 452 – 7394
E-mail: cochabamba@fundacionautapo.org