

PARANA;

VISTO:

Las presentes actuaciones por las cuales la Dirección de Educación de Jóvenes y Adultos, solicita la inclusión como competencia transversal de la “Formación y Orientación Ocupacional” en las Escuelas, Centros Educativos, Centros Educativos de Capacitación Laboral y Centros Comunitarios; y

CONSIDERANDO:

Que en el marco del pre proyecto de construcción del Diseño Curricular vigente para la E.G.B. para Jóvenes y Adultos, resulta de importancia vincular la Formación General con la Formación para el Trabajo;

Que la Dirección de Educación de Jóvenes y Adultos, en la E.G.B. 3 presencial prevé contenidos y estrategias para vincular la Educación y el Trabajo;

Que en el año 2004 conjuntamente con el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación, se ha impulsado la EGB 3 bajo la modalidad semipresencial para Jefes y Jefas de Hogar;

Que en ambas formaciones (presencial y semipresencial) se cuenta con los espacios curriculares específicos destinados a educar para el trabajo socialmente productivo;

Que la realidad socio económica y cultural imperante en la Provincia y el País nos insta a abordar una metodología de Formación y Orientación para mejorar las condiciones de empleabilidad y emprendibilidad de los estudiantes Jóvenes y Adultos, trabajen o no;

Que obra intervención de Secretaría General del Organismo;

Por ello;

EL CONSEJO GENERAL DE EDUCACION

R E S U E L V E :

ARTICULO 1°.- Establecer a partir del presente Ciclo Lectivo la inclusión como competencia transversal de la “**Formación y Orientación Ocupacional**” en las Escuelas, Centros Educativos, Centros Educativos de Capacitación Laboral y Centros Comunitarios.-

ARTICULO 2°.- Autorizar a las Unidades Educativas a efectuar las adecuaciones curriculares pertinentes para la inclusión de los contenidos previstos en el Proyecto de “**Formación y Orientación Ocupacional**” que como Anexo forma parte de la presente Resolución.-

////

////

ARTICULO 3°.- Disponer que se instrumenten desde la Dirección de Educación de Jóvenes y Adultos, instancias de Capacitación docente para garantizar la transferencia de la metodología del Proyecto “Formación y Orientación Ocupacional” desde cada uno de los Establecimientos Educativos.-

ARTICULO 4°.- Registrar, comunicar, remitir copia autenticada a: Presidencia, Vocalía, Secretaría General, Dirección de Educación de Jóvenes y Adultos, Dirección de Planeamiento Educativo, Direcciones Departamentales de Educación y a través des estas a los establecimientos interesados. Oportunamente archivar.-

/Pmt.

ES COPIA

BAR

MACIEL LANDÓ HERRERA HOMAR

ANEXO

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN OCUPACIONAL

INDICE:

Prólogo.....	4
Presentación.....	5
Introducción.....	6
Etapa 1: Definición del punto de partida:.....	9
Etapa 2: Definición de metas y actividades para el desarrollo del proyecto....	20
Eje I: Empleabilidad.....	23
Eje II: Emprendibilidad.....	33
Etapa 3: Revisión del Proyecto construido.....	37
Bibliografía.....	39

PRÓLOGO

En primer lugar quiero destacar dos ideas reseñadas en este material, que considero de singular valor. La primera, es utilizada para definir a la Metodología del Proyecto Ocupacional como una **oportunidad**. Las acciones de Orientación, Formación y Apoyo al Empleo no crean puestos de trabajo. Lo que brindan, y no es poco, son herramientas a personas que no han tenido acceso a esos medios. Darle una oportunidad al que no la tuvo, es un principio de equidad básico y, sin duda, es un deber inalienable del Estado.

La otra idea, describe a esta metodología como una **herramienta para la acción**. Me gusta el hallazgo de presentarla como una herramienta, lo es. Como toda herramienta su destino es la acción. Esto también me atrae; este documento no es un estudio teórico para ser leído por 5 iniciados. Es un manual para ser usado por cada docente, en cada sección, por cada adulto. Es para la acción. Toda acción genera una reacción, un resultado, un efecto, un cambio. Pensando en su principal destinatario, el desocupado, y jugando con las palabras, podemos concluir que se trata de una metodología que brinda una oportunidad para producir un cambio. No hay que reducir a la educación al mero rol de generador de trabajadores capaces; pero hay que tener muy presente que un adulto se acerca a una experiencia de formación con una franca expectativa puesta en producir un cambio en su situación laboral.

En segundo lugar quiero resaltar el valor de la Metodología del Proyecto Ocupacional en sí misma. Lo central de este enfoque es que pone al individuo en un rol de sujeto. Insta a que la persona, luego de un análisis de sus características individuales y de la situación productiva de su medio, tome decisiones por sí misma diseñando su trayecto laboral personal. Es por ello que considero que la perspectiva de este enfoque debe estar presente en el comienzo de la relación entre el adulto y la institución de formación. Es una buena manera de comenzar la relación, sobre todo con adultos desocupados; por cuanto esta metodología empieza hablando del trabajo y está muy bien hablar del trabajo, del trabajo pasado o del trabajo futuro.

Por último corresponde destacar la satisfacción por ver el impacto y efecto que puede producir un material elaborado en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y que ahora se reproduce, con sus ajustes y adaptaciones, en la Provincia de Entre Ríos. No es tan sencillo aceptar la idea que la Formación para el Trabajo comienza mucho antes, con la orientación laboral y termina después de la finalización del curso o “hecho educativo” propiamente dicho, con el apoyo a la búsqueda de empleo. Este trabajo demuestra que la Dirección de Jóvenes y Adultos así la ha tomado.

Juan C. Rojas
MTEYSS

INTRODUCCIÓN

Educación en y para el trabajo significa valorizar las diferentes aptitudes y actitudes de los protagonistas sociales, abrir nuevas posibilidades de formación, transmitir conocimientos y prácticas laborales, recrear saberes básicos, además de favorecer una toma de conciencia sobre los problemas de contratación, salario, derechos y deberes del trabajador. En suma, significa desarrollar las actitudes y las capacidades necesarias para hacer del trabajo un factor de desarrollo personal, social y ciudadano que acompañe la creación de una sociedad más justa y más humana.

El objetivo de este material es **compartir la estrategia de Proyecto Ocupacional propuesta por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social como una metodología de formación y orientación** para el fortalecimiento de la emprendibilidad y empleabilidad de las personas.¹

Proponemos abordarlo mediante acciones de orientación, formación y acompañamiento para la construcción de **proyectos ocupacionales** personales y/o colectivos, por parte de personas afectadas por problemas de empleo o de desocupación.

El enfoque que orienta esta estrategia, presupone que las personas están condicionadas por situaciones estructurales de contexto, y que a la vez hay espacios de autonomía relativa (individual y colectiva) en los que se puede “jugar” con la realidad. Así, el proyecto ocupacional es el resultado de un proceso de negociación entre los condicionamientos del entorno y el potencial de las personas.

Este material involucra de diferentes maneras a los destinatarios y educadores, -como aprendices y maestros en este proceso- con el propósito de apoyar la construcción de itinerarios o proyectos referidos a su situación laboral, e identificar y desarrollar competencias claves para la empleabilidad y emprendibilidad.

Las instituciones en las que se implemente esta metodología fortalecerán su lugar de “bisagra”, dando respuesta a los requerimientos de las personas y de un entorno social, cultural económico y productivo, y tomarán protagonismo para gestar y sostener sus proyectos.

Es por ello que cada actor o grupo podrá integrar, recrear y repensar en contexto cada una de las actividades propuestas. Recomendamos trabajar cada una de las fases: el punto de partida, la definición del proyecto y la revisión de su proceso de construcción.

ETAPAS	TRABAJA SOBRE	COMPETENCIA GENERAL A GENERAR
	Definición del punto	Definir y caracterizar la situación de partida con relación a la
1	De partida:	empleabilidad y emprendibilidad integrando particularidades de las

¹ El presente manual es producto de la adaptación a las particularidades de la Jurisdicción de los aportes conceptuales y metodológicos efectuados por: el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Programa Formujer, en el Documento: “Proyecto Ocupacional: una metodología de formación para mejorar la empleabilidad. Argentina, 2004; Programa de Formación para la empleabilidad. “Entre Nosotros”, Ministerio de Educación y Justicia. La Pampa. Módulo Proyecto Ocupacional, 2003; Cooperativa Punha. Cartilla sobre Proyecto Ocupacional, Jujuy, Argentina, 2003; Instituto Tecnológico Universitario (ITU). Taller de Orientación – Proyecto Ocupacional. Mendoza, 2002; Programa Formujer “El proyecto Ocupacional”. Aportes Conceptuales y Metodológicos para el Desarrollo del Proyecto Ocupacional como Estrategia de Articulación de la Orientación Laboral y la Formación Profesional., Argentina, 2001; Gobierno de Córdoba. Ministerio de Asuntos Sociales. Guía para la formulación de un Microemprendimiento. Argentina, 1994.

	autodiagnóstico y	personas (derivadas de su posición de género, clase, etnia, edad, etc.)
	análisis del contexto	Reflexionar sobre el contexto, reconociendo las necesidades del mercado y las oportunidades de actividades productivas
2	Definición de metas y actividades para el desarrollo del	Definir metas a alcanzar y diseñar estrategias en función de la situación personal del contexto productivo. Planificar las actividades para el desarrollo del Proyecto Ocupacional, vinculadas
	Proyecto	a la empleabilidad y la emprendibilidad. Incorporando tiempo, recursos requeridos,
	Ocupacional	modalidad de seguimiento y su organización.
	Revisión del	Reflexionar críticamente sobre el proceso recorrido en las etapas anteriores
3	Proyecto ocupacional	utilizando herramientas de seguimiento, identificación de problemas y criterios
	Construido	para la revisión del proyecto.
<p>LA COMUNICACIÓN ES UNA DE LAS COMPETENCIAS FUNDAMENTALES PORQUE FORTALECE A QUIENES CONSTRUYEN SU PROYECTO OCUPACIONAL Y FACILITA SU DESARROLLO. ES NECESARIO, ADEMÁS, ACOMPAÑAR AL GRUPO EN CADA UNA DE LAS ACTIVIDADES PROPUESTAS PARA CADA ETAPA A FIN DE QUE COMPARTA LAS EXPERIENCIAS Y LOS RESULTADOS DE SUS APRENDIZAJES.</p>		

En definitiva, queremos en este proceso devolver a los participantes el protagonismo, recuperando el pasado y consolidando la noción de futuro y focalizar en las diferencias de las personas, dando respuestas formativas específicas de acuerdo a sus necesidades e intereses, y al contexto al que pertenecen. En este trayecto de formación desarrollaremos las siguientes competencias específicas:

- Desarrollar un sentimiento de autoestima y confianza en sí mismo.
- Construir expectativas positivas sobre sus posibilidades de aprendizaje y progreso en los planos personal, laboral y profesional.
- Informarse acerca del mercado laboral local y regional.
- Comprender los deberes y derechos que le afectan como trabajador.
- Adquirir los conocimientos básicos y necesarios, y aquellas técnicas, destrezas y habilidades que permitan ampliar sus posibilidades de inserción en el mundo laboral desde un emprendimiento personal.
- Desarrollar la capacidad de participación y actitudes favorables al asociativismo.

Los proyectos generan expectativas, ánimos de superación, por ende pueden constituir una herramienta para el cambio

ETAPA 1

DEFINICIÓN DEL PUNTO DE PARTIDA: AUTODIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DEL CONTEXTO

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

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

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

En la caracterización de la situación de partida, las personas indagan, reconocen y valoran lo que traen como “equipaje”, es decir, sus experiencias, historias y vivencias, e identifican aquellas que “hasta ahora no tenían nombre”, por ejemplo, saberes adquiridos en el ámbito doméstico o comunitario. Pueden indagar, además, sobre las competencias adquiridas en ámbitos de capacitación formal e informal, en el trabajo remunerado y no remunerado y en su experiencia de vida. De este modo pueden vislumbrar la posibilidad de nuevos aprendizajes y vincular las capacidades, características personales, saberes, experiencias, etc. que traen, con competencias que se ponen en juego en el mundo del trabajo y en las actividades productivas o que tienen valor en el mercado.

Para trabajar estos puntos se ha seleccionado una serie de contenidos y actividades, que ayudarán en este momento inicial del recorrido para la construcción del propio proyecto, donde el rol de acompañamiento se torna irrecindible por parte de los educadores para que los participantes puedan visualizar “con que cuentan”, para luego contrastarlo con “lo que pide el mercado” o con las oportunidades productivas que “ofrece el contexto”.

ACTIVIDAD 1

“MIS TRAYECTORIAS LABORALES Y FORMATIVAS”²

Esta actividad puede realizarse desde distintas áreas.

OBJETIVOS:

- Reconocer e identificar las trayectorias laborales y formativas.
- Reflexionar acerca de los diferentes condicionantes que impactaron en las elecciones o posibilidades laborales y formativas a lo largo de la vida.

² Esta actividad fue realizada a partir del Documento: “Proyecto Ocupacional: una metodología de formación para mejorar la empleabilidad. MTEySS Argentina 2004. Pág. 26

METODOLOGÍA DE TRABAJO:

- Invite a los participantes a que identifiquen en sus trayectorias de vida:
 1. Los principales acontecimientos que han impactado en sus posibilidades de desarrollo laboral y formativo (mi padre quedó sin trabajo y..., mis padres no podían costear mis estudios..., etc.)
 2. Las principales experiencias laborales y formativas formales y no formales.
 3. Las diferencias entre los varones y mujeres de su flia., entre los estudios y ocupaciones. Puede orientar a los participantes proponiéndoles que piensen a partir de “mi madre fue/es..., mi padre estudió, trabajó en..., mis hermanos...”
- Promueva la reflexión sobre los cambios sucedidos en el mercado laboral.
- Realice una puesta en común e identifique los aspectos más importantes acerca de los condicionantes de género u otras diferencias.

EDAD	ACONTECIMIENTOS	HISTORIA EDUCATIVA	HISTORIA LABORAL
12 AÑOS	EJ. Nació mi hermano y nos mudamos a otra provincia.	Estudiaba primaria en una Escuela provincial.	Fue mi primer trabajo, ayudaba a mi tía en su tienda.

ACTIVIDAD 2 **“RECONOCIENDO EL EQUIPAJE”³**

Esta actividad puede realizarse desde distintas áreas.

OBJETIVOS:

- Identificar los propios saberes, habilidades, experiencias y conocimientos.
- Reflexionar acerca de lo que traemos a partir de nuestra historia personal.

METODOLOGÍA DE TRABAJO:

- Pida al grupo que trabaje sobre las siguientes preguntas: ¿qué saberes, experiencias y conocimientos fueron adquiriendo a lo largo de su vida? ¿qué traen como equipaje a la hora

³ Esta tarea es producto de la adaptación de la actividad “reconocer el equipaje” propuesta por el MTEySS de la Nación en el Documento: “Proyecto Ocupacional: una metodología de formación para mejorar la empleabilidad. Argentina 2004. Pág.27.

CASO 1:

“Margarita tiene 26 años, separada, tres hijos a su cargo (Laura, 8 años; Diego, 5 años; Marcos, 1 año y 3 meses). Su ex pareja la golpeaba y por este motivo decidió ir a vivir con su madre, una mujer viuda de 58 años, que lava ropas para subsistir. El nivel de escolaridad de Marga es primario completo, recientemente comenzó un curso de cerámica con la esperanza de poder vender las piezas que allí confecciona, ya que no consigue trabajo. Su hija Laura quedó encargada de cuidar a Diego y ayudar con la limpieza y organización de lugar, antes de asistir a la escuela por la tarde. Marga asiste a la capacitación con Marcos, pero hasta el momento no ha tenido suerte con la venta, y con los \$200 por mes que gana su madre no les alcanza, ya que los niños deben ir a la escuela; además, no tienen obra social y Marcos hace días que tiene tos y no consigue los remedios en la salita del barrio”.

Las que siguen son algunas preguntas orientadoras para el análisis del caso:

1. ¿Qué roles adopta cada integrante de la familia?
2. ¿Qué otras opciones podría tener Margarita?
3. ¿Es correcto el rol de Laura?
4. ¿Qué rol ocupa el padre de los chicos? ¿qué podría hacer Marga al respecto?
5. Otros comentarios y observaciones.

CASO 2:

“Cacho tiene 42 años, casado con Juana (35), nueve hijos: el mayor, 18 años y el menor, 1 año. Cacho es oficial albañil, trabajó para una constructora hasta que, hace dos años, lo despidieron (buscan gente más joven); desde entonces está desempleado, realiza changas y este año consiguió que le dieran un plan para jefes y jefas de hogar. Cuando Cacho quedó desocupado, Juana salió a buscar trabajo en casa de familia para limpieza en general, hasta entonces nunca había trabajado. Sus estudios primarios están incompletos. Cacho se siente mal por no poder brindarle a su familia todo lo que él quisiera, ya que los ingresos son insuficientes y las changas aparecen de vez en cuando. Paula, su hija de 16 años, realiza los quehaceres de la casa: lava, plancha, cocina y cuida a sus hermanos menores; además, va a la escuela secundaria de noche. Cristian, de 18 años, dejó los estudios y tampoco consigue trabajo. Cacho y Juana están preocupados, el tiempo pasa y no tienen ni obra social ni aportes jubilatorios, quieren modificar la situación pero no saben cómo.”

Las que siguen son algunas preguntas orientadoras para el análisis del caso:

1. ¿Cuáles son los distintos roles adoptados?
2. ¿Cuáles son los hechos relevantes y condicionantes que llevaron a esta situación límite?
3. ¿Qué opciones laborales tendrían?
4. ¿Cuál es la actitud de Cristian respecto a su familia y al trabajo?
5. ¿Qué expectativas podría tener Cacho?
6. Otros comentarios y observaciones.

CASO 3:

“Marcelo (59 años) convive con Graciela, de 39 años de edad; tienen 4 hijos entre 22 y 15 años. Marcelo, hace 15 años, cuando se vendió la fábrica en la que era operario, quedó sin trabajo; luego de buscar durante un tiempo, decidió asistir a un curso de capacitación que ofrecían en el centro

comunitario del barrio, una capacitación en panificación donde comienzan a producir y a vender los productos que elaboran (pan, facturas, tortas negras, etc.)
Graciela actualmente trabaja como empleada doméstica “en negro”, sin aportes ni obra social y cuando llega a casa realiza, con la ayuda de sus hijas mujeres, la limpieza del hogar.
Pedro (22) terminó la secundaria y desde entonces no consigue un trabajo fijo. Verónica (21) estudia peluquería y por las mañanas cuida un niño para poder costear sus gastos.
Daniela (15) concurre a la escuela y colabora con la madre.
Pablo (17) está por terminar el secundario y no sabe qué va a hacer después.
Al cabo de un tiempo de estar en el taller de panificación, Marcelo decide comenzar a vender pizzas caseras; a los pocos meses comienza a elaborar empanadas; las ventas aumentan y puede comprarse una amasadora para incrementar la producción.
Dada la cantidad de pedidos que recibe Marcelo, los demás integrantes de la familia deben colaborar para cumplir en tiempo y forma con los encargos y van aprendiendo con los días a preparar las pizzas y empanadas.
Hoy todos trabajan y viven de este emprendimiento familiar y piensan agregar más variedad de comidas para poner una rotisería”.

Las que siguen son algunas preguntas orientadoras para el análisis del caso:

1. ¿Qué otras opciones hubiera tenido Marcelo?
2. ¿Los chicos deberían tratar de seguir estudiando? ¿Por qué?
3. ¿Qué tareas creen que podrían realizar cada uno de acuerdo con sus edades y conocimientos en la futura rotisería?
4. ¿Qué debería saber Marcelo para abrir la rotisería? Ej. Normas legales y de higiene, etc.
5. Otros comentarios y observaciones.

ACTIVIDAD 4 **“MIRANDO EL CONTEXTO DONDE VIVIMOS”⁴**

Esta actividad puede realizarse desde distintas áreas.

OBJETIVOS:

- Identificar las posibilidades de empleo y/o emprendimientos productivos en la comunidad.

METODOLOGÍA DE TRABAJO:

- Proponga la conformación de pequeños grupos. Pida que realicen un análisis de las posibilidades que les ofrece el contexto productivo / laboral en el que viven.
Puede tener en cuenta las siguientes preguntas guía:
 - ¿Hay fuentes de empleo? ¿Cuáles?
 - ¿Quiénes lo ofrecen? ¿Son empresas públicas o privadas? ¿Qué producen?
 - ¿Con qué recursos naturales con potencialidad productiva cuenta su comunidad?
- Es importante que registren otros datos significativos relacionados con el contexto productivo. No solo los cambios en las condiciones productivas de los últimos tiempos, sino también las posibilidades actuales de inserción en el mundo del trabajo o la generación de

⁴ El presente cuadro fue extraído de “análisis de contexto” una actividad propuesta por el MTEySS de la Nación en el Documento: “Proyecto Ocupacional: una metodología de formación para mejorar la empleabilidad. MTEySS Argentina 2004. Pág. 34.

un emprendimiento productivo, a partir del análisis realizado y de los recursos naturales que ofrezca el entorno.

- Realice una puesta en común con las producciones de cada grupo.

FUENTES DE EMPLEO EN LA ZONA	CARACTERISTICAS (empresas, productos, perfil)
EMPREDIMIENTO	CARACTERISTICAS (productos, servicios que ofrece)

ACTIVIDAD 5 “IMPACTO DE LOS CAMBIOS EN EL MEDIO LABORAL”⁵

Esta actividad puede realizarse desde distintas áreas.

OBJETIVOS:

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

METODOLOGÍA DE TRABAJO:

- Proponga a los participantes que identifiquen cambios operados en el entorno local en las distintas actividades que posibilitaban empleos.
¿Qué empresas cerraron? ¿Se radicaron otras? ¿Qué tipo de actividades quedaron en desuso? ¿Qué oficios se valoran hoy?
- Proponga, ahora, que relacionen estos cambios con su propia situación. Para ello invite a conversar en pequeños grupos, acerca de los trabajos realizados por ellos/ ellas en los últimos años o de los cambios que han impactado en su situación ocupacional.
¿Cuáles fueron sus puestos? ¿Cómo impactaron -en su vida laboral- las reducciones de personal, el cierre de algún establecimiento, el cambio de actividades?
- Solicite que, en pequeños grupos, identifiquen ocupaciones actualmente existentes o posibles y su relación con las experiencias y saberes personales. Que identifiquen -igualmente- ocupaciones de las anteriores que guarden relación con sus perfiles y seleccionen aquella que se ajusta a sus expectativas. Para este trabajo sugerimos retomar lo trabajado en la Actividad “Equipaje”.
- Realice una puesta en común con las producciones de cada grupo.

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

OCUPACIONES	RELACIONES ENTRE OCUPACIONES Y EXPERIENCIAS/SABERES PERS.
-------------	---

⁵ La presente tarea es producto de la integración de las siguientes actividades: “impacto de los cambios operados en el mercado de trabajo en su empleabilidad” y “reconociendo la posibilidad de intervenir en el mercado laboral”. presentadas por el MTEySS de la Nación en el Manual “Proyecto Ocupacional: una metodología de formación para mejorar la empleabilidad. Argentina, 2004

	MUCHA	POCA	NADA	COMENTARIOS
OCUPACIÓN 1				
OCUPACIÓN 2				
OCUPACIÓN 3				
OCUPACIONES SELECCIONADAS				

A continuación puede proponer al grupo que responda el siguiente cuestionario en forma individual, para luego compartir en grupo:

1. ¿Qué sabe de los conocimientos y habilidades que requieren las ocupaciones seleccionadas?
¿Cuáles son?
2. ¿Considera que posee las competencias que se necesitan para cumplir con esas tareas?
3. ¿Qué otras capacidades supone que debe poseer para dedicarse a esa actividad?
4. De los aspectos que acaba de ver, ¿cuáles pueden obstaculizar su acceso a estas ocupaciones?

Le facilitamos un listado de obstáculos habitualmente encontrados. Reflexione con el grupo acerca de los cuáles se dan con más frecuencia

- a) Lejanía con el lugar de trabajo
- b) Estudios incompletos
- c) Falta de experiencia
- d) Buena presencia
- e) Falta de capacitación
- f) Falta de referencia
- g) Pertenencia a una zona o barrio
- h) Tener hijos
- i) Otros

5. ¿Qué tiene a su favor?
6. ¿Qué opción o alternativa estaría usted en condiciones de iniciar para realizar alguna/as de esas actividades ocupacionales?

A MODO DE SÍNTESIS:

RELACIONAR CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES...

Teniendo en cuenta lo trabajado hasta el momento, presente al grupo las siguientes preguntas:

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

COMPETENCIAS REQUERIDAS	¿CON CUÁLES CUENTO?	¿CUÁLES ME FALTAN?	¿QUÉ NECESITO APRENDER?

Cuando trabajamos en el reconocimiento del contexto productivo y laboral, debemos tener presente que los derechos que asisten a los trabajadores, también son parte de este contexto donde proyectamos trabajar.

Nuestra legislación contiene un conjunto de normas que definen estos derechos laborales para el ejercicio de un trabajo digno, una gran parte de ellos están comprendidos en la Ley de Contrato de Trabajo y los puntos más significativos hacen referencia a:

- Un salario mínimo, vital y móvil;
- Un salario familiar;
- La inscripción en una obra social;
- La protección contra despido arbitrario.

Además prohíbe cualquier tipo de discriminación, ya sea por motivos de sexo, raza, nacionalidad, edad, religiosos, políticos o gremiales. También establece disposiciones de carácter protector para las mujeres, como la prohibición de trabajos penosos, peligrosos o insaludables y derechos relativos a la maternidad.

Otra de las leyes que protegen a los trabajadores es la ley 24.557 sobre riesgos por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sus objetivos son:

- Prevenir los riesgos derivados del trabajo.
- Reparar los daños ocasionados por accidente de trabajo y enfermedades profesionales.
- Rehabilitar al trabajador damnificado, como así también, promover su recalificación y recolocación.

Esta ley opera en concordancia con las leyes de seguridad e higiene, que establecen normas generales para preservar la integridad física del trabajador. Las aseguradoras de riesgos de trabajo (ART) asumen las responsabilidades producto de infortunios laborales y se encargan de controlar que estas normas sean cumplidas.

ETAPA 2

DEFINICIÓN DE METAS Y ACTIVIDADES PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO

“Conciliar el mundo del trabajo, entendido como ámbito ocupacional, con el mundo de lo educativo, es ser consciente de las diferencias que existen entre la lógica de los procesos productivos y los educativos”.

Entre el mundo de lo educativo y el de lo productivo hay algunas diferencias: el primero pone énfasis en lo subjetivo y atiende a las particularidades; el segundo es objetivo y tiene un ritmo diferente que está condicionado por variables externas. Pero es necesario vincular ambos mundos.

Esta vinculación deberá ser real y efectiva y, como lo más difícil de construir es la vida productiva, el trabajo socialmente productivo deberá constituirse en el eje de las actividades educativas.

El objetivo es formar personas capaces de identificar oportunidades, desarrollar estrategias y planificar recursos y tiempos.

Definir metas a alcanzar y diseñar estrategias en función de la situación personal y del contexto productivo.

Planificar las actividades para el desarrollo del Proyecto Ocupacional, vinculadas a la empleabilidad y la emprendibilidad, incorporando: tiempo, recursos requeridos, modalidad de seguimiento y su organización.

Cuando pensamos en definir metas, nos referimos a un estado que deseamos alcanzar, y definir las implica tener en claro **qué queremos lograr, en cuánto tiempo y cuáles son los recursos con que contamos.**

Una vez definidas las metas e identificadas las estrategias para hacerlas viables, llega el momento de trazar el plan de actividades para implementarlo desde la empleabilidad y emprendibilidad.

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

En este marco, abordaremos dos ejes:

1- Algunas ideas relacionadas con el EJE I “Empleabilidad”:

- Relevar fuentes de reclutamiento de empleos o canales de búsqueda de empleo.
- Identificar y manejar algunas herramientas o instrumentos para las búsquedas de empleo (entrevistas, construcción del currículum, cartas de presentación).
- Analizar e interpretar posibilidades de empleo.
- Otros.

La empleabilidad es la aptitud para “encontrar, crear, conservar, enriquecer un trabajo y pasar de uno a otro obteniendo a cambio una satisfacción personal, económica, social y profesional” (M.A. Ducci/OIT).

2- Algunas ideas vinculadas al EJE II “Emprendibilidad”:

- Formar a los participantes para la gestión productiva.
- Tomar conciencia acerca de las necesidades e identificación con el proyecto productivo.
- Detectar la actividad en que se centrará la unidad productiva.
- Fortalecer la idea del trabajo compartido a través de la información y educación.
- Otros.

La emprendibilidad es la aptitud para emprender un proyecto que resuelva una necesidad común a una persona o grupo de personas que se unen para poner su esfuerzo (trabajo) al servicio de todos. A cambio se obtendrá una satisfacción personal o grupal, económica, social o profesional.

Cuando diseñamos un plan de actividades, estamos pensando en qué camino tomaremos para llegar a nuestras metas. Esto significa analizar el contexto, identificar las limitaciones que se pueden encontrar y diseñar los modos en que es posible actuar para lograr los objetivos propuestos. Este trayecto no se transita fácilmente. Es necesario ser flexibles, polivalentes, para conseguir que todos los miembros alcancen los conocimientos, habilidades y actitudes que les permitan ser partícipes activos en el proceso de transformación del medio, en pro del crecimiento y desarrollo.

ACTIVIDAD 6 “DEFINIENDO METAS”⁶

Esta actividad puede realizarse desde distintas áreas.

OBJETIVO:

- Definir metas del proyecto teniendo en cuenta el análisis del campo ocupacional posible.

METODOLOGÍA DE TRABAJO:

- Invite a los/ las integrantes del grupo a retomar los datos registrados en las actividades anteriores. Proponga reflexionar individualmente sobre ellos.
- Oriente la reflexión hacia el planteamiento de metas. Preguntas orientativas:
 1. ¿Qué desearía proponerse?
 2. ¿Cómo puede transformar esto en metas personales?
 3. ¿Qué necesita saber?
 4. ¿En qué tiempo?
 5. ¿Con qué recursos cuenta?
 6. ¿Es viable en su contexto?

- Destaque si están buscando empleo, tenga en cuenta el análisis de los avisos clasificados.
- A modo de cierre, pida a los/ las participantes que elijan una de sus metas personales y la presenten al resto del grupo siguiendo el paso a paso del cuadro.

⁶ Actividad extraída del Manual Propuesto por el MTEySS “Proyecto Ocupacional: una metodología de formación para mejorar la empleabilidad. Argentina, 2004. Pág. 53

¿CUÁLES SON MIS METAS?	¿QUÉ NECESITO SABER? (habilidades o destrezas)	¿QUÉ FORMACIÓN REQUIERO?	¿CON QUE RECURSOS CUENTO?	¿QUÉ RECURSOS ME FALTAN?	¿HAY POSIBILIDAD EN MI CONTEXTO DE LOGRAR MIS METAS?

EJE I: EMPLEABILIDAD

ACTIVIDAD 7 “APRENDIENDO A ANALIZAR AVISOS”

Esta actividad puede realizarse desde las áreas de Lengua, Ciencias Sociales y Computación.

OBJETIVOS:

- Reconocer las demandas del mercado y la relación con el perfil y las expectativas de las personas del grupo.

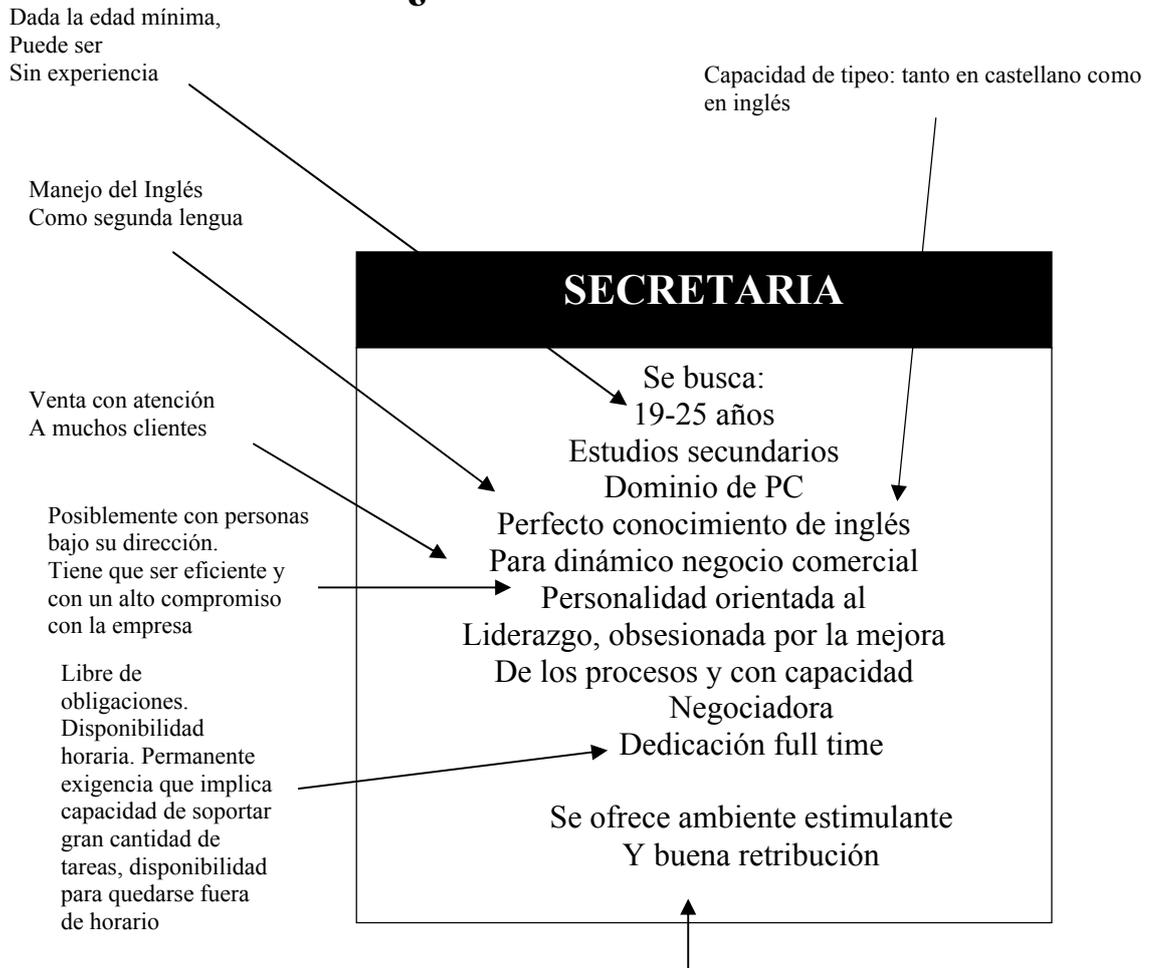
METODOLOGÍA DE TRABAJO:

- Proponga la formación de pequeños grupos. Distribuya avisos clasificados en los que se solicitan empleados.
- Plantee la lectura de los avisos, para extraer las informaciones que aparecen en ellos y clasificarla según el tipo de empresa, el cargo a cubrir, el perfil del empleado/ a requerido.
- Relacione la posesión de ciertos saberes o la posibilidad de desempleo en ciertas actividades con el género, la edad, la posición social, la existencia de discapacidades en las personas, etc.
- Promueva la identificación de posibles respuestas ante estos obstáculos. Por ejemplo: que tener hijos no se presente como una “dificultad” en una entrevista laboral, sino que el/la aspirante tenga ya pensada una organización respecto del cuidado de los hijos en caso de conseguir empleo.
- Realice una puesta en común con las producciones de cada grupo.
- Resuma los datos más significativos de cada uno de los grupos.

CUADRO DE ORIENTACIÓN:

AVISOS	EMPRESA	PUESTO SOLICITADO	REQUISITOS	CÓMO POSTULARSE

¿Cómo se leen los avisos?⁷



ACTIV “DRAMATIZAND” La empresa ofrece condiciones adecuadas para el crecimiento personal

Esta actividad puede realizarse desde las áreas de Lengua y Ciencias Sociales. Si en el aviso al que se responde se ha puesto como requisito “Perfecto conocimiento del Inglés”, se podrá dramatizar la entrevista desde el área de Inglés.

OBJETIVOS:

- Proporcionar recursos y estrategias para enfrentar entrevistas de trabajo.

METODOLOGÍA DE TRABAJO:

⁷ Extraído textualmente de “Joven desocupado/a busca trabajo”, de Pasut y Fortunato, Aique 2000.

⁸ Material extraído y adaptado del cuadernillo publicado por la DINAJU, Argentina 2003.

- Proponga al grupo la dramatización de entrevistas. Recordar que el objetivo del entrevistador es:

Juzgar personalmente las posibilidades del candidato.

Valorar aspectos que no aparecen en el currículum.

Evaluar aptitudes de comunicación, habilidades, capacidades y personalidad.

Los temas sobre los que redundará la entrevista pueden ser los siguientes:

1. Datos del postulante, aclaración sobre dichos del currículum, situaciones particulares, problemas personales, condiciones físicas, salud.

2. Cuestiones relacionadas con la personalidad del postulante: responsabilidad, carácter, disposición, iniciativa, creatividad, ambición, tenacidad, seguridad.

3. Capacidades y habilidades necesarias para el puesto:

Manuales, si el puesto que se ofrece es ayudante, auxiliar, etc. en fabricas, talleres...

Actitud verbal, si se trata de trabajos administrativos, de atención al público...

Rasgos de personalidad, si el postulante se desempeñará en ventas.

Aptitudes intelectuales, para los puestos de mando.

Aptitudes de comunicación (autocontrol, adaptación a situaciones nuevas, respeto, expresión, comprensión de consignas).

No todos los entrevistadores son iguales, algunos adoptan determinadas poses que les sirven para obtener la información que necesitan. El postulante podrá encontrar casos como los que siguen:

El caso del entrevistador antipático:

El entrevistador parece tener un especial rechazo por el entrevistado. Nada de lo que este dice lo satisface.

Cómo actuar: a pesar de sentirse “descartado” es necesario mantener el control y no pelear. Se puede responder al entrevistador: “probablemente tenga razón” y citar algún ejemplo positivo de una experiencia laboral anterior. No es fácil, pero si se logra mantener el equilibrio en esta dura prueba, seguramente habrá ganado en conocimiento del control que uno puede llegar a tener en situaciones difíciles. Esto servirá de mucho en cualquier experiencia laboral, más allá del resultado de la entrevista.

El caso del investigador “ametralladora”:

El entrevistador realiza preguntas muy difíciles y complejas y no da tiempo para pensar una respuesta cuando ya esta disparando la próxima.

Cómo actuar: beneficiaria ir con las posibles respuestas elaboradas, hará que uno se mantenga más calmo ante la andanada de preguntas. Conviene hacer un ensayo entre amigos antes de ir a la entrevista, para adquirir mayor seguridad. Es importante que -si se desconoce la respuesta- se diga sinceramente. Hay que pensar que quien pregunta es solo el entrevistador, no la empresa.

El caso del entrevistador “vendedor del futuro”:

El entrevistador promete un futuro fabuloso y ofrece el riesgo actual de un puesto que no se quiere. No asegura el sueldo estable, sino la posibilidad de comisiones por las ventas o acuerdos comerciales que el empleado realiza.

El entrevistado llega con optimismo a la entrevista. El probable jefe habla mucho del futuro de la empresa y dice que, lamentablemente, no tiene un puesto acorde con las capacidades del postulante. A cambio, ofrece algo de nivel más bajo, con grandes posibilidades futuras, pero contratado temporariamente.

Cómo actuar: es natural que el postulante se encuentre receloso, por varias razones. En primer lugar, porque tiene que dar un paso atrás en su carrera y se pregunta si su empleador será capaz de

entender esta situación cuando esté trabajando en la empresa. En segundo lugar, porque los planes futuros de la empresa son riesgosos. En vista de las inseguridades, se puede persuadir al entrevistador de que ofrezca un puesto mejor nivelado. Si no se da ninguna posibilidad, queda la opción de olvidar el ofrecimiento y seguir el plan de búsqueda.

El caso del entrevistador charlatán:

El entrevistador no para de hablar pero no de lo que están buscando como empresa, sino de detalles de poco interés. Surge en el postulante el temor de que termine la entrevista sin poder contarle nada sobre su experiencia y condiciones.

Cómo actuar: Si el postulante ha vislumbrado que el trabajo le interesa, puede incluir, inteligentemente, alguna pregunta que apunte a lo que quiere conocer del puesto y hacer comentarios que apunten a mostrar lo que se está en condiciones de ofrecer a la empresa. Por último, el postulante puede preguntar cómo considera que sus habilidades y experiencias pueden desarrollarse dentro de la organización.

El caso de la entrevista demorada:

El postulante llega a la oficina para realizar la entrevista con tiempo suficiente. Pero a la hora señalada, se le acerca una empleada y le dice que el entrevistador se demorará unos minutos. Luego de 20 minutos, la secretaria se acerca y le dice que el jefe se demorará 5 minutos más. A los 25 minutos llega el entrevistador pidiendo disculpas e invita a comenzar la entrevista.

Cómo actuar: si bien la demora pudo afectar anímicamente al postulante, es necesario comenzar con naturalidad a entrevista. El entrevistador está en deuda y tratará de ser amable, mostrará buena predisposición para escuchar. No hay que conformarse con una entrevista comprimida, la ansiedad que generó la espera puede hacer olvidar algunos logros importantes y de relevancia para el puesto.

Se sugiere que el coordinador del grupo adopte –en la dramatización- alguno de estos roles para analizar luego la actitud del entrevistado ante los obstáculos que la entrevista le presenta.

ACTIVIDAD 9
“CARTAS DE PRESENTACIÓN”

Esta actividad puede realizarse desde las áreas de Lengua, Ciencias Sociales y Computación.

OBJETIVO:

- Aprender a elaborar cartas de presentación.

METODOLOGÍA DE TRABAJO:

- Proponga a cada participante que escriba una carta de presentación.
- Haga que cada uno intercambie la carta con un compañero para leerla y corregirla.
- Organice una puesta en común en la que se presenten los aspectos correctos y se señalen los que se deben corregir.

MODELOS DE CARTAS DE PRESENTACIÓN PARA TRABAJAR SEGÚN SE CREA NECESARIO:

MODELO 1
Ciudad y fecha
<u>Encabezamiento</u>
Seres. Supermetal SA
Dirección

Localidad
Provincia

Ref. Aviso (puesto, diario, fecha)

De mi mayor consideración:

Me dirijo a Uds. para postularme como operario especializado ya que poseo amplia experiencia en manejo de maquinarias del área metalmecánica.

Cuento con una vasta experiencia, producto de 8 años de trabajo en una empresa metalúrgica de la zona, donde me desempeñé en un puesto de similares características. Poseo referencias comprobables.

Con respecto a la remuneración, creo conveniente adelantar que podría oscilar entre los \$... y los \$...

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

Saludos a Uds. Atte.

Nombre y apellido:

Domicilio, localidad y teléfono:

firma

MODELO 2

Ciudad y fecha

Encabezamiento

Sres.....

Presente

De mi estima:

En respuesta al aviso publicado en el diario UNO del día .../.../..., en el cuál se solicita empleada para el cuidado de personas, me dirijo a uds. a los efectos de postularme para la mencionada vacante.

A tal efecto, acompaño a la presente mi currículum vitae y espero acceder a una entrevista laboral.

Sin otro particular, saludo a UD. muy atte.

Apellido y nombre:

Domicilio, localidad y teléfono:

firma

MODELO 3

(Para quienes piensan ejercer el auto empleo)

Ciudad y fecha

Encabezamiento

Destinatario: futuro cliente

Empresa o particular

De mi mayor consideración:

Me dirijo a Ud. Con la finalidad de informarle que mi empresa..... se dedica a la fabricación de lo siguientes productos (los servicios)

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

Si es de su interés, para ampliar esta información, desearía acceder a una entrevista en la cuál proporcionaré detalles de productos y/o servicios ofrecidos.

Sin otro particular saluda atte.

Firma

Domicilio y teléfono

ACTIVIDAD 10 “CURRICULUM VITAE”

Esta actividad puede realizarse desde las áreas de Lengua, Computación y Ciencias Sociales.

OBJETIVO:

- Confeccionar el propio currículum.

METODOLOGÍA DE TRABAJO:

- Converse con el grupo sobre la información básica que debe incluir un currículum:
 1. Datos personales.
 2. Estudios realizados.
 3. Experiencia laboral y otros datos.
- Proponga a cada participante la confección de un currículum vitae.

MODELOS DE CURRÍCULO:

C.V. MODELO ACRONOLÓGICO: su característica principal se basa en la disposición de los datos laborales, se comienza a identificar desde el más reciente, es decir, se coloca en primer lugar el último empleo y luego los demás. Se finaliza con las primeras experiencias.

OBJETIVO LABORAL

DATOS PERSONALES:

Nombres y apellido:

Nacionalidad:

DNI:

Estado civil:

Fecha de Nac.:

Domicilio:

Teléfono:

ESTUDIOS CURSADOS

CURSOS REALIZADOS

ANTECEDENTES LABORALES

Período trabajado: desde..... hasta

Empresa

Puesto ocupado

Período trabajado: desde..... hasta

Empresa

Puesto ocupado

C.V. MODELO FUNCIONAL: su esencia consiste e el agrupamiento de tareas o de funciones desarrolladas, de acuerdo con rubros de actividad específicos a los que se le pueden dar un título. Permite destacar habilidades y experiencias en un área determinada.

DATOS PERSONALES

Nombre y apellido

Domicilio

Teléfono

Fecha de Nac.

TRAYECTORIA LABORAL

Área asistencia de gerencia:

Manejo de agenda.

Organización de eventos,

Recepción de llamados.

Traducción de cartas.

Coordinación de correo.

PRINCIPALES HABILIDADES

Facilidad de expresión.

Capacidad de organización.

Dotes para el trabajo en grupo.

2002-2003 EMPRESA PUESTO

2000-2001 EMPRESA PUESTO

1997-1999 EMPRESA PUESTO

ESTUDIOS CURSADOS

IDIOMAS

COMPUTACIÓN

**ACTIVIDAD 11
“PLAN DE ACCIÓN”**

Esta actividad puede realizarse desde distintas áreas.

OBJETIVO:

- Confeccionar un listado actividades o plan de acción para llevar adelante el P.O.

METODOLOGÍA DE TRABAJO:

- Proponga a cada participante que realice un listado con las actividades que estima necesarias para llevar adelante su proyecto.
- Invite a no dejar de lado lo trabajado hasta el momento.
- Haga revisar, en grupos, los listados para completarlos.
- Sugiera un balance entre los recursos existentes y los no existentes para realizar cada actividad.

HERRAMIENTAS DE ORIENTACIÓN:

Mis metas son las siguientes:.....

Me propongo alcanzar mis metas y objetivos en..... (Tiempo determinado)

Para ello voy a tener que:

1.
2.
3.
4.
5.

BALANCE DE RECURSOS:

ACTIVIDADES	RECURSOS ¿Qué tengo y qué no?	COSTOS (Dinero, tiempo)	¿CÓMO CONSEGUIR LO ME FALTA?

--	--	--	--

EJE II: EMPRENDIBILIDAD

ACTIVIDAD 12 “COMENZANDO A PENSAR EN LA IDEA DE EMPRENDER”⁹

Esta actividad puede realizarse desde distintas áreas.

OBJETIVOS:

- Identificar una idea viable para la concreción del Proyecto Ocupacional.
- Crear un organigrama de acuerdo con las necesidades y recursos

METODOLOGÍA DE TRABAJO:

- Invite a los participantes reflexionar acerca de los posibles emprendimientos y las posibilidades de generar el propio empleo, a través de las siguientes preguntas:

LA IDEA: tenemos una idea interesante para un emprendimiento.

1. ¿Cuál es la idea?
2. ¿Cuál es la actividad que quisiéramos desarrollar?
3. ¿Cuáles son las características de esa actividad que nos hace pensar que es interesante y que nos permitirá tener un ingreso?
4. ¿Necesitamos más información sobre esta idea? ¿De qué tipo?
5. ¿Tenemos conocimiento de algún técnico, profesional o personas que conozcan la idea y nos puedan informar?
6. ¿Qué experiencia y/o capacitación previa tenemos en la actividad productiva que queremos desarrollar?
7. ¿Cómo nos organizaremos en el grupo para poder producir?

ACTIVIDAD 13 “CLARIFICANDO EL PANORAMA”¹⁰

Esta actividad puede realizarse desde las áreas de Matemáticas y Computación.

OBJETIVOS:

- Trabajar sobre el producto, costos y formas de vender.
- Identificar los recursos con los que se cuenta para realizar el proyecto.

⁹ Actividad recreada a partir de la publicada en el libro “Educación para el trabajo... Trabajo en la educación”. Elementos teórico-prácticos para resignificar las prácticas pedagógicas” de Ferreyra, Horacio. Ediciones Novedades Educativas, Argentina, 1996, p 64.

¹⁰ Actividad recreada a partir de la publicada en el libro “Educación para el trabajo... Trabajo en la educación”. Elementos teórico-prácticos para resignificar las prácticas pedagógicas” de Ferreira, Horacio. Ediciones Novedades Educativas, Argentina, 1996, p 65.

METODOLOGÍA DE TRABAJO:

- Proponga a los participantes que reflexionen acerca de qué y cómo produciremos. (Ayude a la reflexión con las siguientes preguntas):
 1. ¿Cuál es el producto o servicio que queremos ofrecer?
 2. ¿En qué se diferencia nuestro producto de otros ya existentes? Ventajas y desventajas.
 3. ¿Cuánto calculamos que costaría fabricar cada producto?
 4. ¿Cómo calcularemos el precio de venta del producto?
 5. ¿Cómo venderemos, a quién y de qué forma?
- Invite a los participantes a realizar una puesta en común sobre los recursos existentes mediante las siguientes preguntas:
 1. ¿Dónde trabajaríamos? Local.
 2. ¿Qué materia prima necesitaríamos para obtener el producto? Descripción, cantidad y costo (presentar presupuesto)
 3. ¿Qué maquinaria, herramientas y/o materias primas tenemos? Descripción, cantidad y costos (presentar presupuesto)

NOTA: Esta actividad permitirá determinar la factibilidad del emprendimiento en su faz humana, técnica, productiva y de gestión. Conviene dedicarle el tiempo necesario a y no omitirla ni menospreciarla.

ACTIVIDAD 14 **“PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN”¹¹**

Esta actividad puede realizarse desde las áreas de Matemáticas y Computación.

OBJETIVOS:

- Definir cuestiones que hacen al grupo de trabajo, así como al producto o servicio.
- Organizarse y definir responsabilidades.

METODOLOGÍA DE TRABAJO:

- Una vez realizadas las actividades anteriores, corresponde, con aquellos interesados que han aceptado la idea y que desean trabajar en la organización del emprendimiento productivo, precisar:
 1. ¿Quiénes integran el grupo de trabajo?
 2. ¿Qué se va a producir?
 3. ¿Qué forma jurídica adoptará?
 4. ¿Con qué nombre se conocerá?
 5. ¿Cuál será el aporte de cada asociado?
 6. ¿Qué responsabilidades asumen los asociados?

¹¹ Actividad recreada a partir de la publicada en el libro “Educación para el trabajo... Trabajo en la educación”. Elementos teórico-prácticos para resignificar las prácticas pedagógicas” de Ferreira, Horacio. Ediciones Novedades Educativas, Argentina, 1996, p 66.

7. ¿Cómo se va a producir?
8. ¿Cómo se comercializara la producción?
9. ¿Cómo se regirá la vida en la unidad productivo-educativa?
10. ¿Con qué se va a producir?
11. ¿Cómo se distribuirán las ganancias?
12. Si hubiera pérdidas ¿cómo se sumarán?
13. ¿Quiénes tomarán las decisiones?
14. ¿Quiénes administrarán las decisiones?
15. ¿Quiénes fiscalizarán las acciones?
16. Cuándo se disuelva ¿cómo se distribuirá el patrimonio?

En esta etapa:

- Se fortalecerá la idea del trabajo compartido a través de la información y la educación.
- Se preparará y definirá todo lo necesario para emprender la producción.

ETAPA 3

REVISIÓN DEL PROYECTO CONSTRUIDO

Para poder llevar adelante el Proyecto Ocupacional construido al recorrer las etapas anteriores, es preciso revisar críticamente el trayecto transitado y asegurarnos de tomar todas las precauciones necesarias en pos de un proyecto exitoso.

Durante el proceso de orientación y formación, los participantes, en una primera instancia, habrán diseñado sus Proyectos. Al llevarlos a la práctica en un contexto real podrán realizar ajustes o modificaciones en función de los inconvenientes u oportunidades no previstas que puedan surgir, para lo cual deberán ser capaces de monitorear y evaluar la marcha de sus proyectos.

Por ende, en esta etapa, el trabajo está orientado al desarrollo y la incorporación de los conocimientos que les permitan revisar, evaluar y ajustar sus proyectos durante su implementación. La estrategia formativa se apoya en la revisión del diseño realizado por los participantes en las etapas anteriores, con la finalidad de adquirir las siguientes competencias generales:

Reflexionar críticamente sobre el proceso recorrido en las etapas anteriores utilizando herramientas de seguimiento, identificación de problemas y criterios de revisión del proyecto.

Los principales puntos abordados en esta etapa son:

- Identificación y análisis de obstáculos con incidencia en el desarrollo del proyecto (tiempos, recursos, obstáculos vinculados a la posición de género, redistribución de responsabilidades domésticas, entre otros)

- Definición y análisis de estrategias de reorientación y adecuación del plan diseñado con vistas a un desarrollo más oportuno y eficaz.
- Aplicación de criterios para el monitoreo del Plan de Acción
- Gestión y negociación de las modificaciones a implementar

ACTIVIDAD 15 “RECUPERANDO LA EXPERIENCIA”
--

Esta actividad puede realizarse desde distintas áreas.

OBJETIVOS:

- Recuperar lo trabajado hasta el momento a fin de reconocer el nuevo punto de partida y trazar nuevos recorridos para avanzar en el desarrollo del proyecto ocupacional.

METODOLOGÍA DEL TRABAJO:

- Solicite a los participantes que, en forma individual, realicen un listado de sus competencias, conocimientos del contexto, debilidades, fortalezas, etc. para poner en marcha sus proyectos ocupacionales.
- Entregue a cada participante una tarjeta de color, solicite que vuelquen en ella, todo aquello que traían en el momento de iniciar este proceso. Luego entregue otras cuatro tarjetas, de otro color, para que coloquen las competencias adquiridas, sus conocimientos sobre el contexto, sus fortalezas y debilidades.
- A continuación reparta tarjetas de un tercer color con leyendas tales como “formación para el trabajo”, “educación”, “trabajo en relación de dependencia”, “emprendimientos”, etc.
- Solicite a los participantes que relacionen el contenido de las tarjetas con sus objetivos de desarrollo laboral, para poner en marcha o fortalecer su proyecto.
- Puesta en común.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA:

- Cooperativa Punha, *Cartilla sobre Proyecto ocupacional*, Jujuy-Argentina, 2003.
- Ferreyra, Horacio, *Aprender a Emprender*, Buenos Aires, Novedades Educativas., 1996.
- Ferreyra, Horacio, *Educación para el trabajo... Trabajo en la educación. Elementos Teórico-prácticos para resignificar las practicas pedagógicas*, Buenos Aires, 1996.
- FICAM (Foro de investigación y capacitación para la mujer) *Proyecto ocupacional, genero y empleabilidad*, Mimeo, Argentina, Programa Formujer, 2001.
- Fortunato, L. y Pasut, M., *Joven desocupado/a busca empleo. Pistas para conseguirlo y para conservarlo*, Buenos Aires, Aique, 2000.

- Gobierno de Córdoba. Ministerio de Asuntos Sociales, *Guía para la formulación de un Microemprendimiento*, Argentina, 1994.
- Instituto Tecnológico Universitario, *Taller de orientación- Proyecto Ocupacional*, Mendoza, Argentina, 2002.
- Jacinto Cl. (Comp). *¿Para qué trabajo formar?*, Buenos Aires, La Crujía, 2004.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Programa Formujer, en el Documento: “Proyecto Ocupacional: una metodología de formación para mejorar la empleabilidad”, Argentina, 2004.
- Pichardo Muñoz, Arlette. *Planificación y programación social*, Buenos Aires, Humanitas, 1993.
- Programa de formación para a empleabilidad “Entre Nosotros”, Ministerio de Gobierno y Justicia, Provincia de la Pampa, *Módulo Proyecto Ocupacional*, 2003.
- Programa Formujer, *Formación por competencias y género. Aportes conceptuales y metodológicos para la incorporación de estos enfoques en las prácticas de las instituciones de formación profesional*. Argentina, 2001.
- Programa Formujer, *Género de formación por competencias. Aportes conceptuales, herramientas y aplicaciones*, Montevideo, Cinterfor/ OIT, 2003.
- Silvera, Sara, *La política formativa con dimensión de género: Avances y Desafíos para el nuevo Siglo. Primer seminario latinoamericano sobre género y formación profesional. Instituto Nacional de Formación Profesional*, (INAFOP/ INTERFOF/ OIT) Panamá, 2000.

BIBLIOGRAFÍA PARA SEGUIR INVESTIGANDO:

- Alles, M., *200 modelos de Currículum*, Buenos Aries, Granica, 1997.
- Palao Pons, P., *Trucos para encontrar trabajo*, Madrid, Edimat, 2006.
- Pigueroón, G., *Encontrar trabajo en tiempos difíciles*, México, Paidós, 2004.
- Puchol, L. e I., *El libro para conseguir un trabajo mejor*, Madrid, Díaz de Santos, 2004.
- Puchol, L., *El libro de la entrevista de trabajo*, Madrid, Díaz de Santos, 2004.