

Documento preliminar: "El Proyecto Ocupacional"
Programa FORMUJER -MTE y FRH
Agosto 2001

EL PROYECTO OCUPACIONAL

" Aportes conceptuales y metodológicos para el desarrollo del proyecto ocupacional como estrategia de articulación de la orientación laboral y la formación profesional"

Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos/Secretaría de Empleo/Dirección Nacional de Capacitación Laboral y Formación de Recursos Humanos.

Programa de Fortalecimiento Institucional para la Formación Técnica de Mujeres de Bajos Ingresos.

Indice

1. Presentación
2. Género y empleabilidad en el proyecto ocupacional
3. Género y ciudadanía en el proyecto Ocupacional
4. La construcción del proyecto ocupacional
5. El desarrollo de competencias para la construcción del proyecto ocupacional

1. Presentación

La adopción del enfoque de competencias laborales en la formación para el trabajo y del enfoque de género como perspectiva y metodología de análisis de las relaciones sociales contribuyen al mejoramiento de la empleabilidad ya que:

- desde ambos enfoques se **centra la mirada en un sujeto** situado dentro de una realidad social que lo condiciona, pero que está en capacidad de transformar a partir de aprendizajes y estrategias personales y colectivas.
- ambos **promueven la consideración y valoración de la diversidad** como un atributo de los sujetos y de la realidad, que enriquece y dinamiza las relaciones sociales, que posibilita y favorece intercambios y aprendizajes. Reconocen y aprovechan distintos espacios de aprendizaje y producción de saberes; facilitan la construcción de recorridos personales adecuados a intereses diversos y a entornos de referencia también variados;
- ambos parten del reconocimiento integral de un **sujeto** que se vale de capacidades y vivencias; de conocimientos, sentimientos y valores que nutren tanto su dimensión física como intelectual, y social¹.

Al mismo tiempo, abordar la problemática de la empleabilidad supone una transferencia de poder a las personas para desenvolverse con mayor autonomía en el mercado de trabajo. Este proceso de fortalecimiento supone el acceso a un conjunto de recursos:

- información sobre el mundo productivo (demandas de empleo, segmentación por género de la demanda, derechos y responsabilidades laborales, características de los empleos dependientes e independientes, actores relevantes del mundo del trabajo, etc.),
- información sobre ofertas de formación (pertinencia de las ofertas respecto de la demanda y de la oferta, sesgos de género de las ofertas formativas, tiempos y recursos requeridos, etc.)
- orientación para la formación y el trabajo
- formación en perfiles ocupacionales con posibilidades de inserción
- estrategias de apoyo para la formación y el trabajo

En este marco, la orientación y la formación no son suficientes por sí mismas para el mejoramiento de la empleabilidad, sino que necesitan ser articuladas en el proceso de construcción de un proyecto ocupacional en el que las personas definan sus metas en materia de formación y trabajo.

El proyecto ocupacional se constituye así el *eje articulador* de:

- las acciones de orientación ocupacional que contribuirán a la elección de los trayectos formativos
- las acciones de formación
- el diálogo con los actores del mundo del trabajo y de la comunidad para mejorar las oportunidades de inserción de las mujeres, que deberá tener como referencia las aspiraciones y potencialidades de los proyectos ocupacionales de la población beneficiaria
- las estrategias para facilitar el acceso y la permanencia de las mujeres en la formación que deberán definirse a partir de las limitaciones y obstáculos identificados por ellas a la hora de hacer un balance inicial.

El documento que presentamos tiene como objetivos:

¹ Ver documento "Competencias y Género", Programa Formujer Argentina, 2001.

- recortar la problemática de la empleabilidad y de la ciudadanía desde la perspectiva de género y su relación con un proceso de construcción de un proyecto ocupacional.
- plantear la articulación de las acciones de orientación y formación en el proceso de construcción del proyecto.
- articular la construcción del proyecto ocupacional al desarrollo de competencias clave (básicas y transversales) tanto en la orientación como en la formación.

El documento se propone "organizar" la integración de los distintos productos y estrategias, que el Programa habrá de desarrollar y revisar, como un conjunto de herramientas para acompañar desde las instituciones la construcción de proyectos ocupacionales.

2. Género y empleabilidad en el proyecto ocupacional

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

La definición del proyecto ocupacional supone como etapa previa el análisis por parte del sujeto de su problemática ocupacional, es decir, de los aspectos de carácter objetivo y subjetivo que impactan en su empleabilidad.

El balance respecto de las mayores o menores condiciones para la empleabilidad es el punto de partida para la definición del proyecto, y la transformación de ese punto de partida es su objetivo. La empleabilidad asume diferentes contenidos en distintos contextos y para sujetos diversos. Por lo tanto, el proyecto ocupacional está estrechamente ligado a *un enfoque situacional y de género de la empleabilidad*.

2.1. El enfoque de género

La integración de la perspectiva de género al análisis de los ámbitos laborales/productivos, de la formación para el trabajo y de la situación de las personas que buscan aumentar su empleabilidad supone identificar mitos, estereotipos, regulaciones derivadas de las relaciones de género que generan diferentes oportunidades y/o restricciones para mujeres y varones.

La noción de género permitió un salto cualitativo para la comprensión de las problemáticas de mujeres y varones, en tanto hizo posible la deconstrucción de la legitimación y consolidación de las desigualdades sociales fundadas en "lo natural". El género da cuenta de una relación social entre mujeres y varones que, dependiendo de los contextos en que se inscriba, se caracteriza por asignar menor valor y jerarquía a lo femenino.

Las representaciones de lo femenino y lo masculino derivadas de las relaciones de género tienden a transformarse en estereotipos, es decir, en versiones simplificadas de la femineidad y la masculinidad, que muchas veces llegan a la "naturalización". Los estereotipos, a la vez que contienen un núcleo de realidad, son parciales porque recortan de esa misma realidad sólo algunos atributos y porque la selección de esos atributos está cargada de valores. Las imágenes y los estereotipos - como toda representación - no son neutrales, suponen pautas de valoración y modelos de socialización. Los estereotipos de

género tienden a realzar algunos atributos culturales asignados a las mujeres y a los varones, en desmedro de otros, consolidando imágenes de género que no dan cuenta de la multiplicidad de roles, capacidades y valores que se registran en las prácticas concretas de unas y otros.

La presencia de estereotipos de género en los ámbitos laborales muchas veces condiciona las decisiones de los empleadores, impactando en determinaciones respecto a quién puede hacer qué y en el establecimiento de jerarquías entre las ocupaciones. Entre los mitos más frecuentes es posible mencionar aquéllos que afirman que varones y mujeres no pueden realizar los mismos trabajos y tareas debido a sus diferentes características físicas, o que las mujeres no tienen capacidad de dirigir y controlar, o que éstas tienen ingresos menores y casi no tienen perspectivas de ascenso porque están menos cualificadas que los varones.

Asimismo, en los ámbitos de formación es frecuente la afirmación acerca de la "neutralidad" de los programas formativos; sin embargo, tanto las prácticas docentes como los contenidos suelen reproducir estereotipos y tabúes acerca de lo que pueden hacer varones y mujeres. "En las prácticas docentes se manifiesta como un currículo oculto que se manifiesta en omisiones, períodos de atención, reforzamientos y otras distinciones, donde se estimula la participación, liderazgo y aprendizaje de los varones y la actitud pasiva de las mujeres. O la competencia entre sexos o la invisibilización de los aportes de ellas".²

Por otra parte, los significados culturales e históricos que las relaciones de género asumen son diversos. La valoración social de las prácticas y significados de lo femenino y lo masculino adquieren formas cambiantes y diferentes según su inscripción social y cultural. Las diferentes modalidades que asumen las relaciones de género en función del contexto, muestra que dichas relaciones nunca se dan en estado puro, sino que operan articuladas a otras relaciones sociales. Las regulaciones económicas, políticas, religiosas y étnicas, articuladas al género, dan como resultado representaciones y experiencias diversas de lo femenino y lo masculino; por lo tanto, la diferencia no sólo existe entre varones y mujeres, sino al interior de cada colectivo.

La problemática de la empleabilidad de la población beneficiaria del Programa supone articular a la lectura de los condicionamientos de género, el análisis de aquéllos derivados de la posición socio-económica y cultural, ya que las oportunidades en el acceso a la formación y a las actividades productivas también conllevan una segmentación en función del sector social de pertenencia.

Por ejemplo, las ofertas de formación profesional por lo general están centradas en las demandas, constatadas o supuestas, de los ámbitos del trabajo formal y con la hipótesis de una oferta de puestos de trabajo. Este tipo de orientación hacia la demanda deja fuera las actividades desarrolladas en el sector informal de la economía, ámbito de inserción de gran parte de las mujeres de bajos ingresos. Quedan fuera las posibilidades de profesionalización de las tareas reproductivas, comunitarias y culturales que realizan estas mujeres. La subvaloración de estas actividades hace que se las incluya en formaciones de muy baja cualificación. Como consecuencia se genera su exclusión de las actividades de formación y de la posibilidad de mejorar su empleabilidad.

En esta línea, M.Braig, señala la necesidad de que la definición y análisis de la demanda debe hacerse desde la perspectiva del grupo destinatario y asociarla al desarrollo de la región. "Una definición de la demanda que se oriente hacia diferentes

² "Género y currículo oculto", Colección *Género y Formación Profesional*, Instituto Nacional de Aprendizaje – Programa FORMUJER. Costa Rica, 2000.

campos de actividad laboral dentro de su contexto de vida permite atender mejor los intereses de formación profesional específicos de las mujeres”³.

2.2. El enfoque de la empleabilidad

Al aplicar la perspectiva de género al análisis de la empleabilidad resulta insoslayable un enfoque contextual de la misma.

La empleabilidad supone el desarrollo de un conjunto de competencias⁴ básicas y sociales que se ponen en juego en *la interacción de los sujetos en el campo laboral*.

Es un concepto complejo que da cuenta del interjuego entre las necesidades, saberes y competencias de un sujeto y las demandas de perfiles y competencias requeridas en un determinado contexto laboral, también “marcado” por las relaciones de género.

Esto significa que los contenidos y significados de la empleabilidad no son universales, sino que pueden variar en función de los sujetos y los contextos de interacción. El género y la posición socio-económica, así como las características étnicas y culturales de los sujetos intervienen en sus experiencias laborales y formativas. Por tanto, *las competencias a desarrollar para la empleabilidad necesitan ser definidas en el “contexto de vida” de los sujetos*. Se requiere tomar como punto de partida sus necesidades, expectativas, saberes, habilidades y destrezas adquiridas en ámbitos laborales o no y al mismo tiempo, analizar cómo juegan estos condicionantes en el contexto laboral, en las oportunidades y condiciones de acceso y permanencia de los sujetos en el mundo del trabajo.

Desde esta perspectiva,

un primer aspecto a trabajar en el proceso de construcción del proyecto ocupacional es *la identificación, desde un enfoque de género, de los contenidos y significados de la empleabilidad para el caso de la población beneficiaria y los contextos laborales/locales con oportunidades de inserción y/o formación para esta población*.

Será necesario analizar desde el enfoque de género las dimensiones que determinan la empleabilidad:

- El contexto productivo y laboral (características de los actores en juego en el mundo del trabajo, perfiles ocupacionales demandados, nuevas formas de organización del trabajo, particularidades del trabajo dependiente e independiente, normativas y derechos laborales.)
- Las “marcas de género” existentes en el campo laboral y su impacto diferenciado en varones y mujeres.
- Las características de los sujetos que quieren mejorar su empleabilidad (necesidades, historia laboral, habilidades, destrezas y saberes adquiridos en campos laborales o no, situación familiar, grupos de pertenencia, etc.).

³ Braig, M. “Formación Profesional. Indicaciones para la orientación de género”. GTZ, 1996. pp.3

⁴ Las competencias son los conocimientos, destrezas y aptitudes, “conjuntos de saberes” necesarios para ejercer una profesión y resolver con autonomía, reflexión y flexibilidad cuestiones atinentes a la organización del propio trabajo y a la planificación, vinculándose al mundo de la empresa y al ámbito laboral más amplio. Esto implica capacidad de diálogo y transferencia de estos saberes a diferentes puestos de trabajo.

- Los condicionantes de género que pueden estar en juego en sus opciones y oportunidades para la formación y el empleo.
- La ofertas de formación profesional y las características de los ámbitos de formación (pertinencia respecto de la demanda y de la oferta).
- Las "marcas de género" presentes en los contenidos y modalidad de las ofertas formativas (segmentación de las ofertas en función del género, currículum oculto, las prácticas docentes, etc.).

El análisis y balance entre las demandas de perfiles y competencias del contexto laboral, las ofertas formativas existentes y las necesidades, saberes y competencias de los sujetos que aspiran a un trabajo o a mejorar sus condiciones de inserción laboral, deberá permitir a los sujetos *definir los cursos de acción que integrarán su proyecto ocupacional para mejorar su empleabilidad.*

3. Género y ciudadanía en el proyecto ocupacional

El género, la empleabilidad y la ciudadanía se articulan en "los contextos de vida concretos de cada sujeto" dando por resultado diferencias, y muchas veces inequidades, en las posibilidades de acceso a diversos recursos para el desarrollo de sus potencialidades e intereses, en las oportunidades de empleo o generación de actividades productivas, en la participación y toma de decisiones respecto de cuestiones atinentes a su comunidad o grupo de pertenencia.

El concepto de ciudadanía, en el pensamiento político moderno, se refiere a la igualdad de trato, derechos y deberes otorgada a todas las personas en una sociedad. De acuerdo a esta concepción, el status de ciudadano/a trasciende la particularidad y la diferencia; ya que, con independencia de las desigualdades de género, riqueza o poder, el ser ciudadano/a concede a todos los sujetos la misma categoría de pares en la esfera pública.

Sin embargo, y a pesar de la ampliación formal de los derechos ciudadanos a todos/as, persiste la exclusión social y económica de numerosos grupos y personas. "En nuestra época, las consecuencias excluyentes del ideal universalista de una esfera pública que encarna una voluntad común son más sutiles, pero siguen existiendo".⁵ La idea de que la ciudadanía es la misma para todos/as y que de esto se deriva la igualdad de tratamiento de todos los ciudadanos/as cae por sí sola. La universalidad de la ciudadanía no garantiza la inclusión y participación de todo el mundo; deja por fuera las particularidades y diferencias existentes entre las personas derivadas de sus posiciones en función del género, de la situación socio-económica y de la identidad cultural, así como la variedad de interpretaciones que pueden tener los sujetos respecto de sus necesidades y derechos como ciudadanos. La exclusión de las diferencias en la definición de los contenidos de la ciudadanía y de las condiciones para su ejercicio desconoce que puntos de partida diferentes arrojan resultados diferentes. En tanto la posesión de algún atributo social siga determinando el acceso diferenciado a ciertos derechos, persistirá la existencia de ciudadanos de primera y de segunda.

Las ampliaciones o recortes que afectan a diferentes grupos sociales en el ejercicio de la ciudadanía, depende del lugar que ocupen en relación a la distribución del poder. El espacio privilegiado de ejercicio de la ciudadanía es el espacio público, entendido como el ámbito en el que los ciudadanos organizan y formulan sus demandas y coordinan

⁵ Young, Iris. "Vida política y diferencia de grupo: una crítica del ideal de ciudadanía universal", en *Perspectivas feministas en teoría política*. Paidós, Buenos Aires, 1996. Pp. 102.

acciones para petitionar al poder político. De acuerdo a este enfoque, *la ciudadanía es una construcción histórica, que supone la pertenencia a una comunidad. Es una práctica que se ejerce, se conquista y se defiende.* “Una práctica conflictiva vinculada al poder, que refleja las luchas acerca de quiénes podrán decir qué en el proceso de definir cuáles son los problemas sociales comunes y cómo serán abordados”.⁶

Por otra parte, el análisis de la ciudadanía desde la perspectiva de género remite a la división de los espacios público y privado y a la distribución del poder en esos ámbitos. Históricamente el espacio público, que como se dijo es el ámbito privilegiado de ejercicio de la ciudadanía, ha sido al mismo tiempo el ámbito de participación y decisión masculinas. Esta división es solidaria de la división sexual del trabajo que asigna las actividades productivas a los varones, dejando las tareas vinculadas a la reproducción a cargo de las mujeres.

A pesar de que este modelo de asignación de espacios y roles en función del género ya no corresponde a la realidad cotidiana de varones y mujeres – debido, entre otras cosas, a la incorporación creciente de éstas en la vida pública – persiste una impronta cultural que todavía escinde, asocia entre sí y jerarquiza en más lo público, lo productivo y el mundo de los varones. Por otro lado, asocia y subvalora lo privado/doméstico, lo reproductivo y el mundo de las mujeres.

Esto tiene como consecuencia diferentes posibilidades de ejercicio de la ciudadanía por parte de las mujeres, más aún cuando se trata de mujeres pobres. La organización de la vida privada no plantea un escenario favorable para la participación de la mujer en la vida pública. Si bien en nuestro país se han logrado importantes avances en el reconocimiento jurídico de la igualdad de derechos de varones y mujeres, estos cambios se verifican en un contexto cultural marcado por las relaciones de género. Persiste la brecha entre la igualdad formal y las posibilidades de ejercicio efectivo de los derechos, lo cual demanda políticas activas que favorezcan *la equidad en el acceso a los recursos para su ejercicio.*

Desde este enfoque, el Programa plantea *la cuestión de la ciudadanía articulada a una concepción del trabajo como facilitador de participación en la vida social.* La posibilidad de “trabajar” permite romper con la centralidad que adquiere el ámbito privado/doméstico para la mujer y posibilita incursionar en la esfera pública. “El trabajo se visualiza como condición para la autonomía, para el acceso al poder y al mundo de lo público. El derecho al trabajo es uno de los aspectos sustantivos del derecho ciudadano y la cuestión pasa entonces porque el trabajo desempeñado no menoscabe a la persona, le permita no sólo alcanzar su sustento sino que habilite su desarrollo personal y su autonomía, entendida como la capacidad de pensar y actuar por sí misma, de elegir lo que es valioso para ella.”⁷

Incorporar el tema de la ciudadanía en las acciones de orientación y formación que acompañan la construcción del proyecto ocupacional, supone considerar los siguientes aspectos:

- La reflexión, por parte de la población beneficiaria, sobre:
 - *los significados que adquiere la ciudadanía* en función de sus diferentes necesidades, oportunidades, intereses, valores y estilos de vida
 - los condicionantes vinculados al género, la situación socio-económica y/o cultural que impactan en sus posibilidades de ejercicio de la ciudadanía.

⁶ Yelin, Elizabeth. *Igualdad y diferencia: Dilemas de la ciudadanía de las mujeres en América Latina*. CONICET. Buenos Aires.

⁷ Silveira, 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)/CINTERFOR (OIT). Panamá, 2000. Pp. 6.

- *La revisión desde la perspectiva de género de los derechos laborales y sociales consagrados en la legislación vigente.*
- *La reflexión, desde un enfoque de género, sobre los derechos laborales y sociales que, sin estar contemplados en la legislación vigente, representan intereses y necesidades de la población objetivo.*
- *La promoción y fortalecimiento de la autonomía de los sujetos mediante el desarrollo de capacidades para el ejercicio de la ciudadanía en el desarrollo de sus trayectorias formativas y laborales.*
- *La promoción y fortalecimiento de la participación de la población beneficiaria en su comunidad y diversos ámbitos institucionales.*

4. La construcción del proyecto ocupacional para mejorar la empleabilidad y la ciudadanía

La construcción del proyecto ocupacional supone acciones de orientación concebidas como *procesos de aprendizaje* en el que las mujeres y los varones formulan estrategias laborales que incluyen la revisión de sus propios saberes y habilidades, el conocimiento del contexto laboral/productivo y la definición de sus trayectorias formativas y ocupacionales.

Este proceso de construcción del proyecto ocupacional supone un trabajo de acompañamiento a la población beneficiaria en los procesos de reflexión sobre su problemática laboral y los condicionamientos derivados del género y la posición socio-económica, en la búsqueda de información para la definición de las estrategias laborales y formativas, en el análisis de la viabilidad de dichos proyectos definidos y en la evaluación del proceso de desarrollo de los mismos.

En el marco de este proceso distinguimos dos ámbitos de intervención:

- a) La construcción del proyecto en la fase de orientación previa a la elección de un campo de trabajo y formación.
 - b) La construcción del proyecto integrada al proceso de formación para un campo ocupacional ya definido.
-
- a) La construcción del proyecto en la fase de orientación

Supone acompañar al sujeto en el análisis de las condiciones en que se encuentra respecto de las dimensiones de la empleabilidad y la ciudadanía antes descriptas y en la definición de los cursos de acción a tomar.

En esta etapa, las acciones de orientación estarán centradas fundamentalmente en los siguientes ejes:

- Análisis del punto de partida del sujeto para la definición de su proyecto ocupacional (supone el acompañamiento de la población objetivo en el proceso de análisis y reflexión, desde un enfoque de género, sobre aspectos objetivos y subjetivos que inciden en sus posibilidades de formación e inserción laboral).
- Requerimientos y posibilidades del mercado de trabajo (supone brindar instrumentos para la búsqueda de información sobre oportunidades ocupacionales y perfiles profesionales requeridos, condiciones de ingreso y permanencia de empleo, derechos y obligaciones laborales, etc.; para el reconocimiento de las "marcas de género" en el mercado de trabajo y en la

- definición de estrategias para la remoción de esas “barreras de género”).
- Identificación de saberes y competencias forjados en experiencias laborales y extralaborales que puedan ser revalorizados en el mundo del trabajo (supone abordar el proceso de orientación como un proceso de aprendizaje para la identificación de estos saberes y competencias y la lectura de género de los mismos).
 - Elección de trayectos formativos acordes a las necesidades de los sujetos y con perspectivas de inserción laboral (supone acompañar en el proceso de identificación de competencias a desarrollar para la inserción o reinserción laboral y en la elección de la carrera profesional).
 - Identificación de aspectos del entorno familiar/social que pueden actuar como obstaculizadores para la inserción laboral o la formación para el trabajo.
 - Supone delinear estrategias para la resolución de los obstáculos para la inserción laboral y/o la formación, derivados del entorno familiar y social.
 - Estrategias para la búsqueda de empleo. Implica transferir o reforzar herramientas para la búsqueda y la obtención de un empleo: manejo de entrevistas, negociación, elaboración de currículum vitae.

b) La construcción del proyecto integrada al proceso de formación

Supone integrar al proceso formativo el análisis de las dimensiones de la empleabilidad y la ciudadanía *para el caso específico del campo ocupacional* en el que el sujeto ha decidido formarse y brindar instrumentos para la construcción del proyecto ocupacional orientado a aumentar su empleabilidad en ese campo.

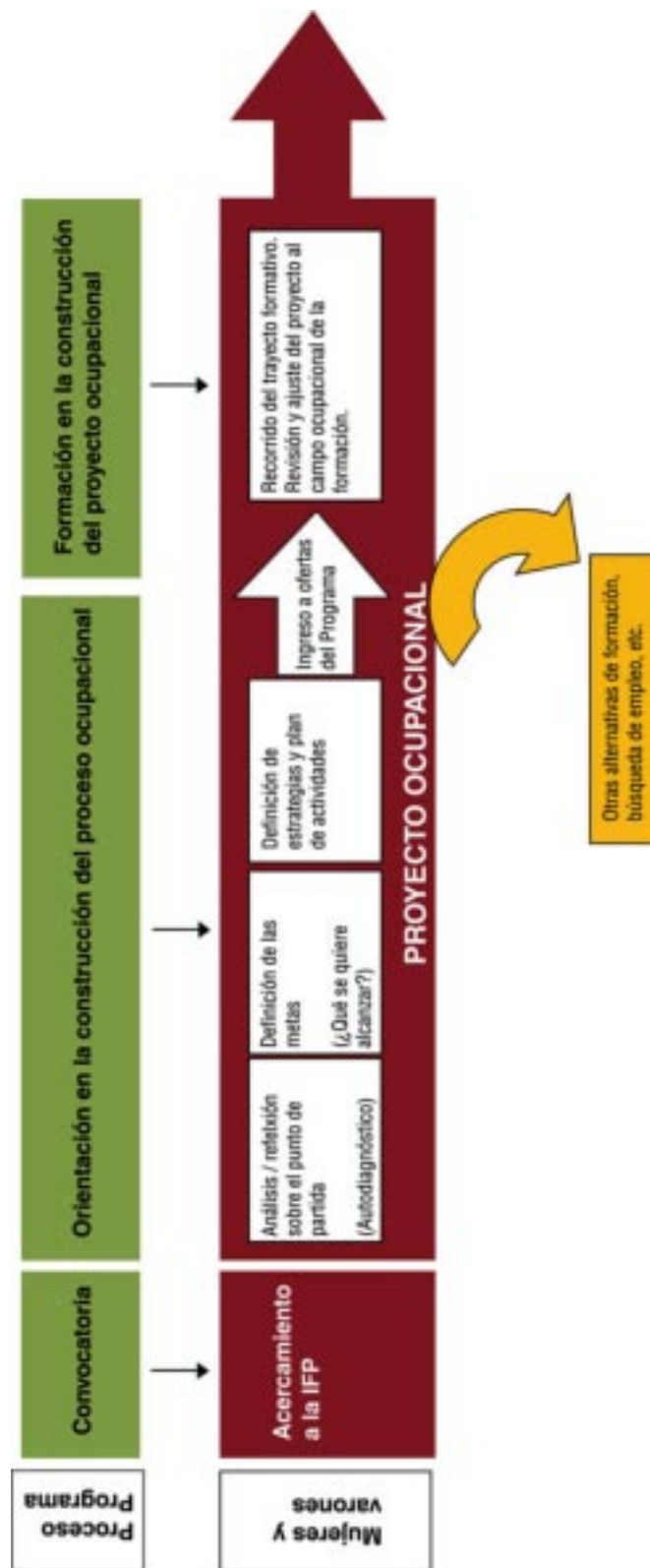
En el desarrollo de los trayectos formativos será necesario:

- “Poner en valor” los aprendizajes adquiridos por la población beneficiaria a lo largo de sus vidas, atendiendo a posibles diferencias en función del género y el sector social de pertenencia. Las competencias adquiridas en la experiencia laboral y social se integran al proceso formativo.
- Integrar las competencias para mejorar la empleabilidad y para el ejercicio de la ciudadanía a la planificación didáctica de la formación técnica específica para cada campo ocupacional, tomando en cuenta el perfil de ingreso de cada sujeto.

En el trabajo con las mujeres y varones que participan de los trayectos formativos, hay una instancia de “planificación”, como parte de la exploración y definición de su propio proyecto profesional. Esta planificación se hace sobre la base de las etapas previas de reconocimiento de su problemática, situación actual, necesidades e intereses (orientación previa a la formación). En este proceso habrán identificado cursos de acción, evaluado el impacto de los mismos en su propia vida, la de su familia y su comunidad, antes de entrar en la capacitación propiamente dicha.

Los ejes de la construcción del proyecto ocupacional integrado al proceso formativo son los siguientes:

- Revisión del balance realizado por el sujeto en la etapa previa de orientación como punto de partida para la construcción de su proyecto ocupacional en el marco del campo ocupacional de la formación (supone trabajar en el proceso formativo la revisión de los aspectos subjetivos y objetivos que inciden en las posibilidades de inserción y desarrollo profesional en ese campo e integrar un enfoque de género al análisis de los mismos). Análisis de expectativas y supuestos respecto del trayecto formativo elegido.
- Requerimientos y posibilidades del mercado de trabajo (supone brindar herramientas para la identificación de oportunidades laborales dentro del campo ocupacional de la formación. Podrán ser una adaptación de las producidas en el marco de los análisis del mercado de trabajo para ser utilizadas por las instituciones). Supone identificar, en esas oportunidades, las dimensiones particulares, y las tendencias que se perfilan en las diferentes ocupaciones, en materia de conocimientos, habilidades y destrezas requeridas tanto en lo técnico específico, como en competencias interactivas, gestionales y claves.
- Recuperación de saberes y competencias de los sujetos, adquiridos en ámbitos laborales o en "su contexto de vida", con valor de empleabilidad en el campo ocupacional de la formación. Análisis del "perfil de ingreso" al trayecto formativo y su contrastación con el perfil ocupacional definido, permitiendo visualizar con más precisión el repertorio y la variedad de necesidades formativas respecto del campo ocupacional o especialidad escogida. Establecer la distancia entre los saberes y competencias que los y las trabajadoras/es ya tienen y la que necesitan alcanzar para incrementar su empleabilidad en un campo determinado promueve un proceso *de monitoreo y autoseguimiento de sus propios procesos de formación*.
- Estrategias para la resolución de problemas del entorno socio-familiar que pueden incidir en las posibilidades de desarrollo del proyecto ocupacional en el campo ocupacional elegido.
- Apropiación de herramientas para la búsqueda de empleo en el campo ocupacional específico.



5. El desarrollo de competencias para la construcción del proyecto ocupacional

La definición del proyecto ocupacional como eje que vertebra el recorrido que realizan las personas para el mejoramiento de su empleabilidad, implica la articulación de los procesos de orientación y formación. *El proceso de orientación se concibe como una instancia de aprendizaje* durante la cual las personas habrán de desarrollar un conjunto de competencias requeridas para la construcción de sus proyectos ocupacionales. Desde esta perspectiva, se identifican un conjunto de competencias que las personas habrán de poner en juego en ese proceso, así como una propuesta de los contenidos a trabajar para su desarrollo.

Las competencias puestas en juego en cada una de las etapas de construcción del Proyecto Ocupacional⁸

1° Etapa

El autodiagnóstico. El punto de partida.

El resultado esperado en esta etapa es la identificación, análisis y reflexión sobre la situación de partida de la persona en relación al trabajo y la formación, por tanto los principales ejes de trabajo en esta etapa son: el análisis del contexto social y productivo, el análisis de las capacidades (saberes, experiencias, habilidades) de los sujetos, caracterización de su situación de vida y el balance entre ambos aspectos para caracterizar la situación de partida.

Con la mirada puesta en el logro del resultado antes señalado, se proponen las competencias y contenidos a desarrollar en esta fase de construcción del proyecto ocupacional. Las competencias y contenidos que se presentan podrán ser trabajados tanto en el período de orientación previo a la formación como en la etapa del trayecto formativo. En esta última etapa las competencias deberán contextualizarse de acuerdo al campo ocupacional de la formación.

Unidad de Competencia	Elementos de Competencia	Contenidos
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Definir y caracterizar, integrando la perspectiva de género, la situación de partida en relación a la empleabilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar y analizar desde la perspectiva de género los saberes, habilidades y experiencias adquiridas en ámbitos laborales o extralaborales discriminando su valor en términos de empleabilidad. ▪ Identificar y analizar desde la perspectiva de género aspectos de la vida personal del/a sujeto (socio-familiar, salud, necesidad, deseo, etc.) que impactan en las posibilidades de empleo y/o formación. ▪ Analizar el contexto productivo 	<p>Desnaturalización de roles y estereotipos de género. Saberes, habilidades y experiencias invisibilizados por las relaciones de género. Las marcas de género en las trayectorias laborales. Valoración de las trayectorias laborales en función de la experiencia adquirida, posibilidad de subsistencia, aprendizajes, etc. Impacto de lo familiar y lo social en las posibilidades de trabajo y formación profesional.</p> <p>Características del empleo dependiente e independiente.</p>

⁸ La identificación de competencias y contenidos recoge las producciones del taller "La construcción del Proyecto Ocupacional en los procesos de orientación y formación", Programa Formujer Argentina, Buenos Aires, 2001, y aportes del Estudio de Trabajo de la provincia de Mendoza realizado por la Fundación Instituto de Desarrollo Rural, 2001.

	<p>regional identificando las ocupaciones percibidas con mayores probabilidades de inserción, los principales actores del mundo productivo y sus relaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Discriminar la presencia de sesgos de género en el contexto productivo evaluando su impacto en su empleabilidad. ▪ Analizar las condiciones de trabajo actual, los derechos laborales evaluando su impacto en función de sus intereses y necesidades de género . ▪ Evaluar fortalezas y debilidades para el mejoramiento de la empleabilidad vinculando el análisis de las capacidades y características personales a los requerimientos del mundo productivo. ▪ Identificar necesidades y oportunidades de formación aplicando criterios de pertinencia en relación a las características de la oferta y la demanda. ▪ Comunicar ante el grupo de pares, orientadores/as e instructores/as el proceso de autodiagnóstico. 	<p>Condiciones laborales y requerimientos. Nuevas formas de organización del trabajo. Actores que conforman los ámbitos productivos en la región. Los sesgos de género en el mundo productivo. Impacto diferenciado en varones y mujeres. Derechos laborales y sociales. Búsqueda de información sobre oportunidades ocupacionales y perfiles profesionales requeridos. Condiciones de ingreso y permanencia en el empleo.</p> <p>Redes y servicios de apoyo socio-familiar existentes.</p> <p>Oportunidades de formación para el trabajo. Criterios de selección.</p>
--	--	---

2da. Etapa

Definición de las metas y estrategias de viabilización . ¿Qué quiero alcanzar?

A partir del análisis del punto de partida, se definen las metas en términos de formación y trabajo que se desean alcanzar. La definición de metas implica evaluar su viabilidad, analizar posibles problemas para su consecución y diseñar estrategias de viabilización. El recorrido de esta etapa supone desarrollar otro conjunto de competencias que se indican a continuación así como una propuesta de contenidos a trabajar para su consecución.

Unidad de Competencia	Elementos de Competencia	Contenidos
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Definir las metas a alcanzar con el proyecto ocupacional y diseñar estrategias de viabilización en función de las características y situación personal y de las características del contexto productivo. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Definir alternativas diversas de formación y/o trabajo, individuales o colectivas, estableciendo prioridades según expectativas personales y/o de grupo y requerimientos del mundo productivo. ▪ Identificar, analizar y prever, desde la perspectiva de género, obstáculos y/u oportunidades del entorno familiar y social con incidencia en las alternativas definidas, discriminando los aspectos sobre los cuáles se puede intervenir. ▪ Diseñar alternativas de solución a los principales obstáculos identificados para la consecución de las metas del proyecto ocupacional, teniendo en cuenta especificidades de género, recursos disponibles y tiempo. ▪ Comunicar y fundamentar , ante el grupo de pares, instructores y orientadores, las metas y estrategias definidas. 	<p>Características de las alternativas de trabajo definidas. Condiciones laborales y requerimientos. Derechos y obligaciones. Sesgos de género en el sector. Aspectos de las alternativas de trabajo que se reconocen como más distantes o más cercanas en función de las competencias requeridas y las condiciones laborales (horarios, tipo de contrato, derechos y obligaciones, etc.).</p> <p>Características de las opciones formativas a emprender. Segmentación por género, saberes previos requeridos, duración. Condicionantes familiares y sociales para la consecución de las metas de formación y/o trabajo: disponibilidad y organización familiar.</p> <p>Adecuación de las alternativas de formación ofrecidas en el entorno a las metas de desarrollo ocupacional definidas.</p> <p>Diferentes estrategias de apoyo para la formación o la actividad productiva. Conformación de redes. Resolución colectiva de problemas identificados. Estrategias compensatorias</p>

3ra. Etapa

Definición de actividades. ¿Cómo lo voy a hacer?

A partir de la definición de las metas y estrategias de viabilización de las mismas, las personas construyen el *plan de actividades* para el desarrollo de su proyecto ocupacional. También en esta etapa se ponen en juego una serie de competencias que deberán ser trabajadas en los procesos de orientación y formación.

Unidad de Competencia	Elementos de Competencia	Contenidos
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Planificar las actividades para el desarrollo del proyecto ocupacional incorporando tiempos, recursos requeridos y modalidad de seguimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diseñar las actividades a realizar para la consecución de las metas definidas. ▪ Analizar las actividades en función de los recursos y condiciones necesarios para su realización estableciendo prioridades y ajustando el plan en función de éste análisis. ▪ Gestionar el uso eficiente de los recursos disponibles (información sobre trabajo, formación, servicios sociales, compensaciones) aplicando estrategias de negociación y cooperación. ▪ Interpretar y producir textos para aplicar al análisis y resolución de solicitudes laborales, normas institucionales, requisitos de empleo y formación, etc. ▪ Compartir y cooperar con grupos de trabajo la elaboración del plan de actividades. ▪ Comunicar el plan de acción al grupo de pares, instructores y orientadores fundamentando su diseño. 	<p>Técnicas de planificación. Compatibilización de las responsabilidades familiares y los compromisos laborales y/o de formación. Cálculos de costos. Cálculos de tiempo. Negociación, cooperación sensible al género.</p> <p>Instrumentos para la búsqueda de empleo: entrevistas, construcción del currículum, cartas de presentación. Análisis de avisos de empleo. Ambitos públicos y/o privados proveedores de información sobre trabajo. Servicio sociales públicos y/o privados. Análisis de programas de formación.</p> <p>Trabajo en equipo. Exposición, argumentación, comprensión de mensaje. Producción colectiva.</p>

4ta. Etapa

Ejecución/implementación, monitoreo y evaluación.

Unidad de Competencia	Elementos de Competencia	Contenidos
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Implementar y monitorear el desarrollo del proyecto ocupacional. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar obstáculos y oportunidades, derivados de la posición de género, en la implementación del proyecto. ▪ Aplicar instrumentos y modalidades de seguimiento y monitoreo del desarrollo del proyecto ocupacional. ▪ Analizar y decidir estrategias de reorientación y adecuación del plan diseñado de manera oportuna y eficaz. ▪ Gestionar y negociar con otros/as las modificaciones decididas. 	<p>Marcas de género en los ámbitos formativos, laborales, familiares, etc. y su impacto en el desarrollo del proyecto ocupacional.</p> <p>Rediseño y distribución de responsabilidades domésticas.</p> <p>Búsqueda de información/apoyo frente a situaciones conflictivas.</p> <p>Instrumentos para el seguimiento y monitoreo del proyecto ocupacional.</p> <p>Criterios para su revisión: tiempos, recursos, obstáculos vinculados al género.</p>