FUNDACIÓN CASA DEL NIÑO IPS

PROYECTO OCUPACIONAL
CASA REFUGIO

2023

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN 3

2. OBJETIVOS 4

2.1. Objetivo general 4

2.2. Objetivos específicos 4

3. POBLACIÓN BENEFICIARIA 4

5. ETAPAS DEL PROYECTO OCUPACIONAL 8

5.1. ETAPA 1: Definición del punto de partida: autodiagnóstico y análisis del contexto 9

5.2. ETAPA 2: Definición de metas y estrategias del proyecto ocupacional 14

5.3. ETAPA 3: Definición de actividades 17

5.4. ETAPA 4: Implementación del proyecto. 20

ANEXOS 25

BIBLIOGRAFÍA 74

1. INTRODUCCIÓN

Nuestra sociedad ha sido un escenario donde el hombre desde su rol, se caracteriza por ser quien proporcione todas las necesidade básicas del hogar. Sin embargo, la transformación social ha requerido que la mujer sea parte activa de la dependencia económica; en aquellos casos donde la mujer aporta al hogar en igualdad de condiciones que el hombre. No obstante, en aquellas situaciones a las que se enfrentan las mujeres victimas de violencia se puede determinar, algunas como: falta de estudio, consecuencias del maltrato que generan inseguridades, miedo a desprenderse emocionalmente de la pareja entre otros. Esto hace que la mujer continue sometida a su pareja y no logre su realización personal en diversos campos de su vida.

De allí la importancia de desarrollar competencias laborales en mujeres víctimas de violencia, para lograr una mejor articulación con los sectores económicos, frente a la oferta y demanda del conocimiento, contribuyendo así al desarrollo local, con la cualificación y la diversificación de la productividad en los diferentes territorios.

Uno de los objetivos de la Casa Refugio es, entonces, el de potenciar, en las mujeres víctimas de violencia atendidas, competencias (saberes, habilidades, actitudes) para mejorar su posición respecto del mundo del trabajo e independencia económica através de la implementación del *proyecto ocupacional* como mecanismo de acceso a programas para la formación, inserción laboral y rutas de empleabilidad desde el sector público como desde el sector privado.

Para el logro del objetivo e implementación del proyecto, la integración social y laboral de las mujeres victimas de violencia, es la mejor herramienta para garantizar su bienestar mediante acompañamiento pedagógico donde se desarrollen estrategias y dinámicas asertivas para la consecusion de dichas metas, posibilitando espacios que le permitan reiniciar una nueva vida alejada de las situaciones de maltrato.

Por ende, este proyecto ocupacional pretende intervenir a las mujeres victimas de cualquier tipo de violencia atendidas en Casa Refugio en las etapas propuestas (autodiagnóstico, definición de metas, definición de actividades e implementación del proyecto ocupacional). Todo lo anterior enmarcado en estrategias de acompañamiento pedagógico, y adaptadas a su realidad social para poder facilitar el camino al acceso de oportunidades laborales que las haga libres y les permita recuperar su independencia, autoestima y vida social.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Potenciar, en las mujeres víctimas de violencia atendidas en Casa Refugio, competencias (saberes, habilidades, actitudes) para mejorar su posición respecto del mundo del trabajo e independencia económica através de la implementación de *proyectos ocupacionales* como mecanismo de acceso a programas para la formación, inserción laboral y rutas de empleabilidad desde el sector público como desde el sector privado.

.

2.2. Objetivos Específicos

- Apoyar a las mujeres víctimas de violencia en la formulación e implementación de sus *proyectos ocupacionales* con vistas a lograr una inserción productiva (empleo y/o emprendimiento) a partir de sus capacidades, saberes y otros previamente identificados.

- Gestionar las ofertas de formación, capacitación y de empleo que puedan articularse con los proyectos ocupacionales de las mujeres beneficiarias del programa Casa Refugio.

- Realizar convenios interinstitucionales con las entidades territoriales que brindan diferentes programas sociales con el fin de garantizar la formación y capacitación de las mujeres víctimas de violencia y a sus hijos e hijas.

3. POBLACIÓN BENEFICIARIA

Se beneficiarán de forma directa con la estrategia de Proyecto Ocupacional las mujeres víctimas de cualquier tipo de violencia atendidas en Casa Refugio.

De forma indirecta se benefciarán los hijos e hijas menores de 25 años de la mujer víctima de violencia que dependan económicamente de ella y los hijos e hijas de la mujer víctima de violencia, mayores de edad con discapacidad y dependencia funcional y económica de ésta.

4. CONCEPTOS CLAVES EN LA ESTRATEGIA DE PROYECTO OCUPACIONAL

Es necesario que para una mejor comprensión de esta estrategia se tengan claros algunos conceptos fundamentales y las posturas que hemos adoptado frente a ellos, los cuales resaltamos a continuación:

- **Proyecto ocupacional**: conjunto de acciones que una persona define, planifica, ejecuta, revisa y re-planifica con vistas a lograr una inserción productiva (empleo y/o emprendimiento) a partir de sus capacidades, saberes y otros previamente identificados.

- **Empleabilidad**: El concepto de empleabilidad se refiere a un conjunto de capacidades de adaptación de las personas a las variaciones y condiciones de la demanda de trabajo. Puede considerarse como un "antídoto" del desempleo para aquellas personas que no cuentan con perfiles ocupacionales adecuados al mercado de trabajo.

  El desempleo y subempleo tienen causas estructurales y macro económicas por lo tanto la empleabilidad no es suficiente para conseguir empleo o emprender el suyo propio, sin embargo, sin el desarrollo de la empleabilidad las oportunidades de inserción laboral de las personas, se reducen significativamente.

- **Ciudadanía**: La ciudadanía hace referencia al conocimiento y ejercicio de los derechos y deberes de una persona con relación a su sociedad, al Estado y las comunidades a las que pertenece.

  La construcción de la ciudadanía da la posibilidad de repensar en una nueva cultura pública inclusiva, que implica una lucha activa contra la discriminación de género, raza o clase. Entre los aprendizajes colectivos que debemos adquirir hoy, están los de asumir una cultura ciudadana abierta e inclusiva de las diversidades, raciales, culturales y sexuales.

  La ciudadanía, tiene como fundamento la identidad que las personas construyen en diferentes espacios de la vida, tanto de forma individual como grupal. Las personas requieren afianzar su identidad tanto individual como grupal para ser ciudadanas/os capaces de tomar decisiones y hacerse cargo de su vida, de su proyecto de formación y de ocupación. Esto supone conocer y ejercer sus derechos y responsabilidades.

- **Competencias**: Es el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes verificables que la persona pone en juego para desempeñar satisfactoriamente una labor en un contexto de trabajo.

  En el mundo laboral actual se necesita que las personas desarrollen ciertas competencias como:

  - ✓ Incorporar saberes y destrezas
  - ✓ Adaptar los conocimientos a situaciones nuevas y cambiantes
  - ✓ Trabajar bajo objetivos colectivos e individuales
  - ✓ Tolerar e integrar la diversidad
  - ✓ Autoconocerse e identificar fortaleza y debilidades con relación a los requerimientos del trabajo.

- **Formación y orientación**: Desde el marco de la educación, entendemos la formación como el proceso por medio del cual podemos transmitir conocimientos, fomentar ideales, valores y creencias que ayudan a moldear la identidad de las personas. En esa misma línea, comprendemos la orientación como la acción de ayudar a las personas a encontrar el camino hacia sus futuros.

  En así que, para construir su Proyecto Ocupacional, las personas van a realizar un recorrido, apoyadas y fortalecidas desde la instancia de formación y orientación. En este sentido, se combina la educación con la orientación para apoyar a las personas a escoger su proyecto ocupacional, lo cual permitirá que a futuro tengan la posibilidad de acceder a un empleo o a desarrollar un emprendimiento.

  Este recorrido se inicia cuando reconocen sus propias capacidades, saberes y habilidades adquiridas en ámbitos laborales, en espacios educativos o en “su contexto de vida” (saberes y experiencias adquiridos en el ámbito doméstico, comunitario, entre otros). Reflexionan acerca de los condicionamientos - aspectos subjetivos y objetivos derivados de un orden social establecido - que pueden tener impacto en sus posibilidades de desarrollo laboral o profesional y acerca de sus atributos e intereses vinculados a su proyecto de empleabilidad.

  Analizan el contexto productivo, los recursos naturales o de otro tipo que pueden constituirse en oportunidades para mejorar su situación laboral, así como las posibilidades reales del mercado de trabajo en su contexto, y sus requerimientos.

Los/as formadores/as acompañan a las personas para que puedan ver “con qué cuentan” y contrastarlo con “lo que pide el mercado”, o con las oportunidades productivas que “ofrece el contexto”. Se trata de que logren obtener una “fotografía” de su situación actual, enfatizando en la valorización de aquello “con que cuentan”, para luego evaluar con mayor precisión lo que deberían fortalecer y en ese marco definir sus necesidades formativas respecto del campo ocupacional o productivo que han escogido.

Cuando las personas conocen la distancia entre los saberes y competencias que ya tienen y los que necesitan alcanzar para desempeñarse en un campo determinado, están en mejores condiciones de elegir sus recorridos formativos o la gestión de un empleo (fijarse metas) y a partir de esto, planificar actividades, tiempos y prever recursos para alcanzarlas. Este proceso contribuye también a que realicen un monitoreo de su propio proceso. Es importante no olvidar que la construcción de un proyecto ocupacional es un proceso dinámico y abierto, es decir que puede ser replanificado y ajustarse a la situación de vida de quien lo realiza.

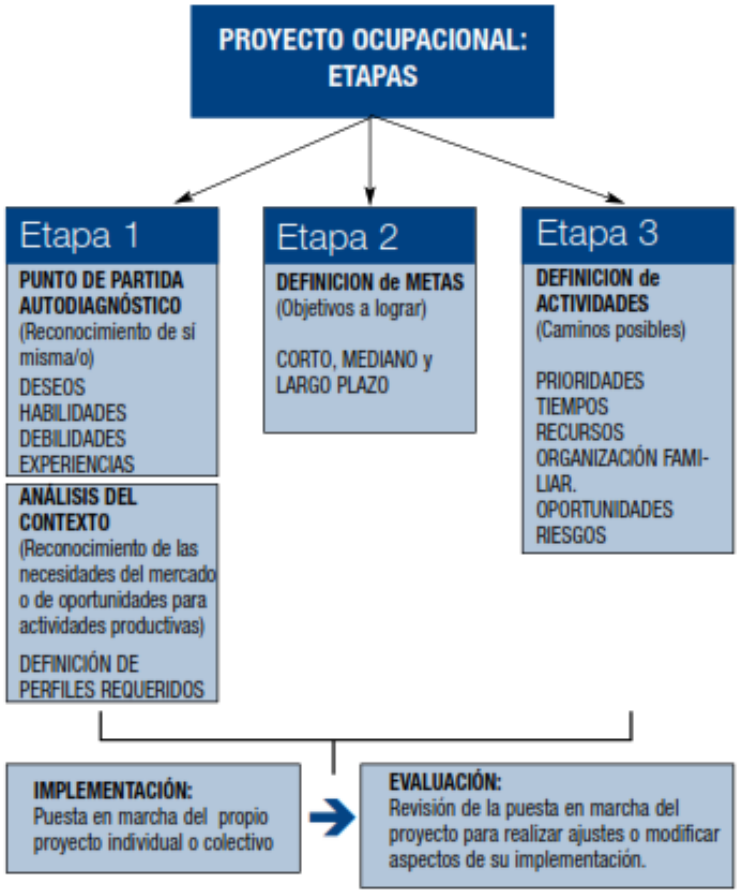
- **Educación Informal:** La oferta de educación informal tiene como objetivo brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas, este conocimiento libre y espontáneo adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

- **Educación No Formal:** La educación no formal incluye la educación básica de adultos, la alfabetización de adultos o la preparación para la equivalencia escolar. En la educación no formal, alguien (que no está en la escuela) puede aprender a leer y escribir, otras habilidades básicas o habilidades laborales. La educación en el hogar, la instrucción individualizada (como el aprendizaje programado), el aprendizaje a distancia y la instrucción asistida por computadora son otras posibilidades.

- **Educación Formal:** La educación formal o el aprendizaje formal generalmente se lleva a cabo en las instalaciones de la escuela, donde una persona puede aprender habilidades básicas, académicas o comerciales. Las beneficiarias del programa y sus hijos tendrán la oportunidad de asistir de manera presencial o a distancia a centros educativos ubicados en el territorio para que continúen con sus procesos escolares de preescolar, primaria y bachillerato

5. ETAPAS DEL PROYECTO OCUPACIONAL

En el desarrollo del proceso de construcción del proyecto ocupacional se pueden identificar diferentes etapas que ayudan a organizar el recorrido:



En el proceso de construcción de sus Proyectos Ocupacionales, las personas desarrollarán un conjunto de competencias, las competencias clave para la empleabilidad que organizan los contenidos a trabajar en cada etapa.

Las competencias a desarrollar en cada etapa son:

Etapa	Competencia a generar
Definición del punto de partida: autodiagnóstico y análisis del contexto	**Definir** y **caracterizar** la situación de partida con relación a la empleabilidad integrando particularidades de las personas (derivadas de su posición de género, clase, identidad laboral, etnia, edad, inserción urbana o rural, entre otras)

Etapa	Competencia a generar
Definición de metas y estrategias del proyecto ocupacional	**Definir** las metas a alcanzar con el proyecto ocupacional y **diseñar** estrategias en función de la situación personal y del contexto productivo.
Definición de actividades	**Planificar** las actividades para el desarrollo del proyecto ocupacional incorporando tiempos, recursos requeridos, modalidad de seguimiento y su organización.
Implementación del proyecto.	**Implementar** el desarrollo del proyecto ocupacional y **monitorear** las estrategias definidas en las etapas anteriores y en relación con el contexto en el que se lleva a cabo.
La comunicación es una de las competencias fundamentales que fortalecen las personas construyendo su Proyecto Ocupacional. A fin de facilitar su desarrollo, acompañe al grupo para que exprese ante sus pares las experiencias y resultados de sus aprendizajes en cada una de las actividades propuestas para cada etapa.	

En este proceso de acompañamiento se pueden utilizar diferentes técnicas que servirán como apoyo a las personas, proporcionándoles herramientas para el ejercicio de una mirada crítica de sus realidades, experiencias y posibilidades; apuntando siempre a fortalecer la valoración de sí misma y la percepción de las propias capacidades y valores vinculados al desarrollo de su empleabilidad.

Para el tratamiento de los contenidos, puede trabajar con técnicas tales como:

- ✓ Trabajo individual, en pequeños grupos o en grupo total.
- ✓ Entrevistas.
- ✓ Trabajo con dibujos, fotos, revistas.
- ✓ Análisis de casos.
- ✓ Debate o puesta en común.

5.1. ETAPA 1: Definición del punto de partida: autodiagnóstico y análisis del contexto

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 donde vivimos y proyectamos
trabajar.

Los principales ejes de trabajo con las personas son:

- ✓ La identificación de sus intereses y motivaciones en relación con el trabajo y la formación
- ✓ El análisis de sus capacidades: saberes, experiencia, habilidades (en ejercicio o en "desuso")
- ✓ El análisis del contexto social y productivo y los cambios producidos en la organización del trabajo
- ✓ La caracterización de su situación de vida, en particular de su situación respecto del trabajo
- ✓ La realización de un balance entre sus capacidades e intereses y las posibilidades de trabajo y/o producción que ofrece el contexto, a fin de identificar la situación de partida.

En la caracterización de la situación de partida las personas, indagan, reconocen y valoran lo que traen como "equipaje", es decir sus experiencias, historias.

Para acompañarlos/as en este proceso es preciso:

- ✓ Reconocer los saberes adquiridos a lo largo de la vida, identificando aquéllos que "hasta ahora no tenían nombre", por ejemplo, saberes adquiridos en el ámbito doméstico y/o comunitario.
- ✓ Identificar las competencias adquiridas en ámbitos de capacitación formal e informal, en el trabajo remunerado y no remunerado y en la experiencia de vida.
- ✓ Identificar en los recorridos laborales y formativos de las personas los posibles condicionamientos basados en relaciones de género u otras diferencias productoras de inequidades.
- ✓ Identificar posibilidades de nuevos aprendizajes.
- ✓ Vincular las capacidades, características personales, saberes, experiencias, etc. que traen las personas, 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 han seleccionado una serie de contenidos que ayudarán en este momento inicial del recorrido para la construcción de su proyecto.

Nos proponemos hacer visibles las diferencias en las posibilidades de acceso y participación de las personas en el mundo del trabajo o de la formación. Se busca identificar - por ejemplo -ventajas y desventajas para unas y otros. En este sentido, se podrán analizar condicionantes de la empleabilidad manifiestos en el

ámbito privado o familiar y en el ámbito público - social o laboral-. Se analizará el impacto de su organización familiar en las posibilidades de trabajo y de formación. Los sesgos y condicionantes del mundo productivo y la existencia de redes y servicios de apoyo socio familiares existentes en la zona, que posibiliten la concreción del Proyecto Ocupacional.

En relación con la dimensión más pública de la empleabilidad, se presentarán características del empleo dependiente e independiente; condiciones laborales y requerimientos, cambios sucedidos en el mercado de trabajo en los últimos años que inciden en las historias laborales de las personas. Se brindará información sobre las nuevas formas de organización del trabajo y se analizará la expresión que adopta en su contexto cercano; las características de los actores que conforman los ámbitos productivos de la región.

Se trabajará con herramientas para la búsqueda de información sobre oportunidades ocupacionales y perfiles profesionales requeridos, las condiciones de ingreso y permanencia en el empleo o actividad productiva.

Ver ANEXO 1: Actividad-Mis trayectorias laborales y formativas
Ver ANEXO 2: Actividad-Reconocer el “equipaje”

Trabajando las marcas de género a partir de casos

El trabajo con casos permite realizar análisis de situaciones y proponer alternativas de acción a los problemas allí planteados. Al ser los casos “anónimos”, se abordan problemáticas simuladas y resulta más sencillo proponer alternativas de acción ya que hay un menor nivel de exposición personal.

Esta es una metodología proyectiva, es decir, se produce una identificación de las personas con la/el protagonista del caso lo que posibilita la expresión de dudas, sentimientos, temores, percepciones, etc. Se puede tomar estos casos como referencia o bien, crear nuevos que se adapten a las características del grupo y que permitan trabajar en base a los contenidos propuestos.

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

- ✓ Las marcas de género y otros condicionantes en los saberes y trayectorias ocupacionales de los varones y las mujeres: valoración de saberes y ocupaciones
- ✓ Impacto de lo familiar y lo social en las posibilidades de trabajo y de formación

- ✓ Marcas de género en las características del empleo dependiente e independiente. Condiciones laborales y requerimientos.
- ✓ Redes y servicios de apoyo sociales y familiares existentes.

Ver ANEXO 3: Actividad- Trabajando las “marcas” de género a partir de casos

Análisis del contexto laboral y características del mundo del trabajo

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

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

- ✓ Los cambios en el mundo del trabajo, sus consecuencias, exigencias y posibilidades.
- ✓ Tendencias e informaciones generales sobre el mercado de trabajo
- ✓ Quiénes ofrecen y quiénes demandan trabajo y cuáles son las negociaciones posibles entre ellos. Otras alternativas de generación de empleos
- ✓ La existencia y características de programas sociales, proyectos y servicios comunitarios que contribuyan a facilitar el acceso a la formación, el empleo y a una mejor calidad de vida.

Por otra parte, es relevante enriquecer el conocimiento y comprensión del mundo del trabajo apropiándose de una perspectiva que permita:

- ✓ revisar posibles sesgos basados en el género u otro patrón de inequidad dentro del mundo del trabajo: identificar áreas ocupacionales donde se concentran varones y mujeres y reflexionar sobre la “historia de género” de las ocupaciones
- ✓ analizar posibilidades de acción en relación a estas “marcas” o características del mercado de trabajo para dar mayor viabilidad a los Proyectos Ocupacionales.

Las actividades que se proponen a continuación, tienen por objeto colaborar al desarrollo de las competencias que nos proponemos desarrollar en esta etapa. Ellas son:

- ✓ Analizar el contexto productivo local identificando las ocupaciones percibidas con mayores probabilidades de inserción, los principales actores del mundo productivo y sus relaciones.

- ✓ Discriminar la presencia de sesgos de género y de otras inequidades, en el contexto productivo, evaluando su impacto en la empleabilidad.

- ✓ Analizar las condiciones actuales de trabajo, los derechos laborales, evaluando su impacto en función de los intereses y necesidades de las personas y de éstas como colectivo o sector social.

- ✓ 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.

Ver ANEXO 4: Actividad-Análisis del contexto

Ver ANEXO 5: Actividad-Contactando con la realidad

Ver ANEXO 6: Reconociendo la posibilidad de intervenir en el mercado de trabajo

Ver ANEXO 7: Actividad-Impacto de los cambios operados en el mercado de trabajo en su empleabilidad

Los Derechos laborales

Cuando se trabaja en el reconocimiento del contexto productivo y laboral, es necesario tomar en cuenta como parte del contexto, los derechos que asisten a trabajadores y trabajadoras, no sólo aquellos consagrados en la legislación sino también los que sin estar aún contemplados representan sus intereses y necesidades específicas; las posibilidades de ejercicio efectivo de los derechos y el papel que juegan las organizaciones con competencia en su aplicación y defensa.

La legislación laboral colombiana contiene un conjunto de normas que definen cuáles son los derechos de las personas para el ejercicio de un trabajo digno. La mayor parte de ellos están comprendidos en el Código Sustantivo del Trabajo.

Ver ANEXO 8: Actividad-Los derechos laborales

Ver ANEXO 9: Actividad- Relacionando conocimientos y habilidades adquiridas y a aprender

5.2. ETAPA 2: Definición de metas y estrategias del proyecto ocupacional

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

Ahora bien, ¿qué significa definir metas? En general cuando hablamos de metas nos referimos a un estado o situación a alcanzar. Esta definición implica tener en cuenta algunos aspectos tales como:

- ✓ qué queremos lograr,
- ✓ en cuanto tiempo,
- ✓ con qué recursos materiales y humanos contamos.

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

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

Los principales ejes de trabajo con las personas son:

- ✓ Análisis de las condiciones laborales y requerimientos del contexto productivo.

- ✓ Alternativas de trabajo que se reconocen, competencias requeridas y las condiciones laborales (horarios, tipo de contrato, derechos y obligaciones, etc.)
- ✓ Análisis de las opciones formativas a emprender.
- ✓ Condicionantes familiares y sociales para la consecución de las metas de formación y/o trabajo: disponibilidad y organización familiar.
- ✓ Conformación de redes y estrategias de apoyo requeridas para la formación o la actividad productiva.

Definiendo un campo ocupacional para el proyecto laboral

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

Ver ANEXO 10: Actividad-Definiendo un campo de acción

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

Para ello le proponemos que realice con el grupo actividades de reconocimiento y análisis de los requerimientos locales. En algunos contextos esta actividad puede realizarse a través del análisis de avisos clasificados. Otras fuentes de información útiles pueden ser: artículos de los diarios locales – en la sección económica, por ejemplo, carteleras en el Municipio, avisos que circulan en los comercios del barrio, espacios en las radios locales, etc…En este caso le planteamos una actividad con avisos clasificados.

Considere que los avisos clasificados traen información sobre…



Ver ANEXO 11: Actividad-Clasificar avisos

Identificando ofertas de formación disponibles y adecuadas al proyecto

A partir de la selección de un campo ocupacional posible, las personas pueden precisar cuáles son las competencias que tienen que desarrollar para

desempeñarse en él y luego identificar la o las ofertas de formación más adecuadas para ello.

A esta altura del proceso se trata, por una parte, de definir con precisión cuál es la formación que la persona necesita para apropiarse de las competencias que demanda su proyecto. Por otra, de ubicar y analizar las ofertas de formación disponibles en su entorno y adecuadas a su requerimiento. Para obtener esta información resultará interesante compartir la disponible y plantear actividades de búsqueda fuera del ámbito de formación.

Una vez identificadas las diversas ofertas es importante que las personas analicen qué ventajas y desventajas les encuentran a cada una de ellas para tomar una decisión vinculada a la formación. Se trata de analizar aspectos tales como, calidad de la propuesta, adecuación de los contenidos brindados, disponibilidad de horarios,
arancelamiento, eventuales requerimientos de formación anterior y otras características.

Ver ANEXO 12: Actividad-Identificando ofertas de formación y capacitación

Definiendo las metas del Proyecto Ocupacional

Mediante el trabajo anterior hemos logrado tener información sobre:

- ✓ El escenario ocupacional local
- ✓ Los campos laborales disponibles o posibles de desarrollar
- ✓ Las necesidades de formación y las ofertas existentes

Con la reflexión realizada en torno a estos aspectos, las/os participantes estarán en condiciones de comenzar a precisar las metas de sus Proyectos Ocupacionales

Ver ANEXO 13: Actividad-Definiendo metas

Precisando obstáculos y facilitadores de las metas

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

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

- ✓ Disponibilidad de tiempo
- ✓ Posibilidad de reorganizar el tiempo propio
- ✓ Disponibilidad de recursos para encarar el proyecto (movilidad, acceso a acciones y materiales de formación, espacio físico adecuado para realizar actividades o estudio, vestimenta, otros)
- ✓ Organización de la vida familiar (arreglo de la casa, atención de niños/as, acuerdos con los integrantes del grupo familiar)
- ✓ Redes familiares, comunitarias, barriales de apoyo y resolución de necesidades
- ✓ Espacios institucionales de servicios de información y apoyo

Ver ANEXO 14: Actividad-Acercándonos a determinar la viabilidad de las metas

5.3. ETAPA 3: Definición de actividades

Una vez definidas las metas e identificadas las estrategias, para hacerlas viables llega el momento de trazar el plan de actividades para implementar el Proyecto Ocupacional.

Cuando diseñamos un plan de actividades estamos pensando en qué camino tomaremos para llegar a nuestras metas.

Esto significa estudiar el contexto, identificar las limitaciones que se pueden encontrar y diseñar los modos en que es posible actuar para lograr los objetivos propuestos. En general es difícil que podamos realizar este trayecto de una sola vez. ¡Cuantas veces nos fuimos a inscribir en una lista de espera para un trabajo y los horarios no nos coinciden con otros dedicados a la familia, como por ejemplo el horario escolar de nuestros hijos! O nos damos cuenta que la documentación no sirve o no la tenemos y debemos hacer él tramite antes.

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

Algunos ejes que vamos a trabajar en esta etapa están relacionados con:

- ✓ Relevar fuentes de reclutamiento de empleos

- ✓ Identificar trabas o posibilidades en distintos momentos del plan: negociación, solicitud de recursos, otros, derivadas de la situación socio ocupacional de las personas.
- ✓ Identificar y manejar algunas herramientas o instrumentos para la búsqueda de empleo: entrevistas, construcción del currículum, cartas de presentación.
- ✓ Analizar el contexto productivo local
- ✓ Análisis e interpretación de posibilidades de empleo.
- ✓ Planificar actividades para el Proyecto Ocupacional

Una de las capacidades a desarrollar en esta etapa refuerza nuevamente el conocimiento del contexto productivo y social de cada comunidad. Así como en la primera etapa analizamos las posibilidades que el contexto productivo nos ofrecía, ahora Intentaremos reconocer qué instituciones y organizaciones existen, dónde informarnos, dónde solicitar ayuda o asesoramiento para desarrollar distintos emprendimientos o buscar empleo.

Ver ANEXO 15: Actividad-Relevamiento de fuentes de información sobre formación y empleos: dónde buscar, a quiénes consultar

Ver ANEXO 16: Actividad-Relevamiento de actividades productivas y potenciales fuentes de empleo o autoempleo

Identificación y manejo de herramientas para la búsqueda de empleo

En la etapa anterior se trabajaron “avisos clasificados” como un medio para conocer las características del contexto productivo y laboral. En esta etapa el trabajo estará orientado al manejo de este y otros instrumentos para la búsqueda de empleo y la puesta en marcha de los proyectos ocupacionales.

Ver ANEXO 17: Actividad-Análisis de avisos clasificados

En muchas oportunidades, los avisos de ofertas laborales requieren ser respondidos con una carta de presentación. Esta constituye el paso previo a la entrevista laboral. El empleador/a se basa en esta información para realizar una primera selección.

También en las distintas actividades productivas, la carta puede ser un vehículo para ofrecer productos o servicios. Por estos motivos, el manejo de la carta será uno de los contenidos en el taller. Puede trabajar esta temática con distintas actividades: presentación de diversos modelos de cartas según la finalidad, escritura cruzada en la cual un /una participante escribe la carta de otro/a y explica cuál es la información relevante que no puede faltar, distribución de avisos

clasificados y elaboración de cartas de acuerdo a los datos que aparecen en el aviso, entre otras.

Ver ANEXO 18: Actividad-Cartas de presentación

En algunos casos, para presentarse en una empresa, además o en lugar de una carta, es necesario anticipar un currículo, en el cual se detallan los datos personales y la trayectoria formativa y laboral.

Antes de confeccionar el currículo es necesario tomarse un tiempo para reflexionar sobre:

- ✓ el perfil laboral
- ✓ los aspectos que se desean priorizar para presentarse en el trabajo
- ✓ los aspectos de la propia experiencia y formación que más se adecuan al puesto.

La hoja de vida debe ser elaborada teniendo en cuenta una oferta laboral particular, es decir destacando aquellos aspectos del propio perfil más ajustados a lo solicitado.

Ver ANEXO 19: Actividad-Hoja de Vida

Otro paso importante es la entrevista laboral. Existen distintas razones para la realización de entrevistas. Una de ellas es la entrevista en la que se encuentran un/a empleador/a que debe incorporar a un trabajador/a para determinado puesto y con ciertos requisitos necesarios para llevar adelante su trabajo y por otro lado, una persona que necesita trabajar, posee ciertas competencias y ofrece sus servicios.

Otra situación de entrevista es aquella en la que se encuentran un/a productor/a de algún bien y un potencial cliente/a de su producto.

Otras entrevistas tienen que ver con la gestión del proyecto productivo (entrevistas con miembros de organizaciones sociales y comunitarias, personal de empresas, bancos, etc.)

Los distintos modelos de entrevista comparten en general tres momentos:

- Momento 1: Saludo y presentación
- Momento 2: Desarrollo de preguntas y respuestas recíprocas (se plantea el ¿para qué? de la misma)

- Momento 3: Cierre de la entrevista.

Ver ANEXO 20: Actividad-Entrevistas

Definición del plan de actividades para la puesta en marcha del Proyecto Ocupacional

Recuperando las distintas actividades realizadas hasta ahora y los componentes de un proyecto trabajados con anterioridad, se está en condiciones de planificar las próximas actividades para comenzar la ejecución del Proyecto Ocupacional.

Ver ANEXO 21: Actividad-Plan de actividades

5.4. ETAPA 4: Implementación del proyecto.

Una vez transitadas las etapas de diseño de actividades del Proyecto Ocupacional, llega el momento de probar el proyecto elaborado, de ponerlo en marcha en el contexto real. Antes decíamos que todo proyecto se va ajustando, modificando, a medida que se pone en marcha. Esta revisión y reelaboración se hace a partir de las “señales” sobre las cosas que funcionan bien y las que hay que mejorar y que van surgiendo de la puesta en práctica.

Entonces, para la puesta en práctica del Proyecto Ocupacional, será valioso identificar situaciones particulares u obstáculos que se puedan presentar durante el
proceso e ir generando estrategias para corregir estas situaciones cuando se presenten.

Implementación

En esta fase de la formación, los/as participantes aún no habrán puesto en marcha cabalmente sus Proyectos Ocupacionales en contextos concretos. Por lo tanto, de lo que trata es de transferir criterios y herramientas para que, una vez que efectivamente las personas inicien las actividades planificadas, tengan las competencias necesarias para consolidar el desarrollo de su proyecto.

Es decir, en esta última etapa de la formación usted como formador/a tal vez no tenga oportunidad de trabajar con el grupo el seguimiento y ajuste de los Proyectos Ocupacionales en su fase de aplicación concreta: el trabajo con el grupo por lo tanto, estará centrado en desarrollar competencias de gestión y

seguimiento de proyectos ocupacionales que se van a poner en juego al momento del desarrollo concreto de los Proyectos Ocupacionales.

La utilidad y fecundidad de las competencias adquiridas en esta fase de la formación se verificarán al momento de realizarse cada proyecto

Los principales ejes de trabajo con las personas son:

- ✓ Reconocimiento de marcas de tratamiento desigual hacia las personas según sea su condición social, de género, su historia laboral, etc.
- ✓ Identificación de estas marcas en los ámbitos formativos, laborales, familiares, etc.
- ✓ Reconocimiento del impacto provocado en el desarrollo del Proyecto Ocupacional.
- ✓ Rediseño y distribución de responsabilidades domésticas.
- ✓ Búsqueda de información/apoyo frente a situaciones conflictivas.
- ✓ Instrumentos para el seguimiento y monitoreo del Proyecto Ocupacional
- ✓ Criterios para su revisión: tiempos, recursos, obstáculos vinculados al género o a otros condicionantes.

Ha trabajado con el grupo en el desarrollo de distintas estrategias para la búsqueda de empleo o para la generación de un emprendimiento productivo: preparación de curriculums, entrevistas, cartas de presentación, entre otras.

Es importante reconocer situaciones que puedan surgir en el momento de contacto y que ponen de manifiesto un tratamiento diferencial hacia las personas por cuestiones de género, situación social, educacional, etnia, entre otras.

Estas situaciones van más allá de la preparación previa que haya realizado y en algunos casos operan coartando la posibilidad de acceder al objetivo propuesto. Es por ello que le proponemos analizar junto con el grupo situaciones cotidianas o habituales de discriminación en contextos de trabajo y a partir de la reflexión compartida, proponer alternativas de resolución.

Decíamos anteriormente que en toda implementación de un proyecto van apareciendo situaciones imprevistas, a veces obstáculos.

Podríamos englobarlas en el término problemas. ¿Cómo hacer para que los problemas que se van presentando no nos paralicen y nos impidan avanzar con nuestro proyecto?

El mejor modo es trabajar sobre los mismos, analizarlos, para poder encararlos y resolverlos. Un primer paso es identificar correctamente el problema y sus causas. Para esto es útil distinguir entre el problema y sus manifestaciones o “señales”, así como el problema y sus consecuencias.

En las siguientes actividades nos detendremos en el análisis de causas. Les presentaremos un esquema que los/as ayudará en la identificación de causas y posibles soluciones.

Ver ANEXO 22: Actividad-Los cinco ¿porqué?

En el análisis de las causas de los problemas es importante tener en cuenta que: ...los problemas son complejos, no responden a una única causa y no se resuelven aplicando un esquema de causa-efecto. Un análisis exhaustivo de los posibles problemas con que nos encontraremos al momento de desarrollar cada Proyecto Ocupacional nos ayudará a acercarnos a las posibles soluciones.

Ver ANEXO 23: Actividad-En búsqueda de soluciones

Una de las cuestiones que puede dificultar la puesta en marcha del proyecto es la organización de los tiempos. Compatibilizar los momentos destinados al desarrollo de responsabilidades familiares y comunitarias con los espacios para el desarrollo del Proyecto Ocupacional, en especial para las mujeres, en algunos casos, requiere
La revisión de ciertos aspectos organizativos de su vida familiar.

Ver ANEXO 24: Actividad-Vida familiar y roles de varones y mujeres en ese espacio

Evaluación

Como decíamos antes respecto de la formación para la implementación de proyectos, es importante para usted como formador/a, distinguir entre la formación para el seguimiento y evaluación de Proyectos Ocupacionales, del seguimiento y evaluación de los proyectos concretos, ya en marcha.

Del mismo modo que en el caso anterior – la implementación, en este momento, el objetivo de la formación será desarrollar competencias y herramientas para la evaluación del Proyecto Ocupacional una vez en marcha. El valor de la adquisición de estas competencias se verificará cuando las personas se vean en situación de evaluar sus Proyectos Ocupacionales cuando los hayan puesto a andar.

Para esto, en esta etapa será interesante desarrollar competencias evaluativas mediante la siguiente estrategia de formación: recuperar las actividades y producciones realizadas en el momento del autodiagnóstico o sea al inicio de la elaboración del Proyecto Ocupacional, para comparar la situación de inicio con el estado actual del Proyecto Ocupacional. Esto permitirá valorizar el recorrido realizado y adquirir herramientas y competencias para la evaluación del Proyecto Ocupacional funcionando.

Así como se trabajó para reconocer el perfil laboral de determinadas actividades productivas, esta etapa debe permitir trabajar sobre el perfil laboral propio o sea la formación y la experiencia laboral adquiridas para el desempeño en un contexto productivo determinado.

A continuación, se presenta un listado de actividades cuyo objetivo es evaluar la apropiación de herramientas para construir un proyecto ocupacional. Elija las que más se ajusten a sus necesidades y las del grupo para trabajarlas.

Listado de actividades

- ✓ Escribir una carta a otra/o participante del curso de esta o de otra institución en la que le cuente cómo era su situación inicial y cómo es la actual.

- ✓ Elaborar un aviso publicitario para difundir las “ventajas” del trabajo de orientación o formación para la construcción del Proyecto Ocupacional, para promover nuevas Inscripciones

- ✓ Representar una situación en que una integrante le explica a una interesada en participar de los talleres/encuentros sobre Proyecto Ocupacional, los logros obtenidos y las dificultades que se le presentaron.

- ✓ Toda otra actividad (escrita, representada, a través de dibujos, armando una lámina con recortes, etc) que permita hacer una mirada retrospectiva y evaluar los logros de cada participante.

- ✓ Reelaborar y corregir el propio Curriculum Vitae o historia y perfil laboral y profesional

Actividades de evaluación general e integración del proceso recorrido

A lo largo de este material se han ido trabajando en conjunto diferentes aspectos que nos hicieron reflexionar sobre capacidades, habilidades y destrezas que las personas tienen o aquellas que desean adquirir. También se pensaron y delinearon metas individuales y conjuntas. Identificamos recursos humanos y materiales que pueden facilitar la construcción del Proyecto Ocupacional.

Completado el trabajo, nos acercamos a los objetivos propuestos: ingresar en el campo laboral, mejorar nuestra permanencia o delinear un proyecto de inserción productiva en forma individual o colectiva.

Ver ANEXO 25: Actividad- evaluación general e integración del proceso recorrido

ANEXOS

ANEXO 1:
Actividad-Mis trayectorias laborales y formativas

Tiempo estimado: 60 minutos
Objetivos:

- ✓ Reconocer e identificar las trayectorias personales laborales y formativas
- ✓ Reflexionar acerca de los diferentes condicionantes que impactaron en las elecciones y/o posibilidades formativas y laborales de las personas

Organización	Recursos	Tiempo
Fase 1:		
Solicite a los/as participantes que construyan un relato de sus trayectorias de vida. Esto refiere a experiencias familiares, formativas. Hechos que resulten significativos para la realización actual de su proyecto ocupacional. Si las características del grupo lo permiten, pida a alguno/a narrar su propia historia. Otorgue tiempo suficiente para la construcción del relato.	Papeles, lápices	25`
Fase 2:		
Invite a los/as participantes a que identifiquen en sus trayectorias de vida: • Los principales acontecimientos que han impactado en sus posibilidades de desarrollo laboral y formativo. • Las principales experiencias formativas y laborales • Las diferencias entre las ocupaciones y estudios realizados por los varones y las mujeres de su familia. Las variaciones de estudios y ocupaciones entre las distintas generaciones. Puede ordenar el relato proponiéndoles que piensen a partir de la frase: “Mi abuelo fue, mi madre es/fue, mi papá estudió y trabajóen…, mi hermano/a, yo soy...”	Papeles, lápices	20’

Organización	Recursos	Tiempo
Promueva la reflexión y la visualización de sesgos de género en los estudios y ocupaciones desarrolladas por integrantes varones y mujeres en su familia. Marque aquellas ocupaciones identificadas como tradicionalmente femeninas y masculinas. Por ejemplo, mi abuela era planchadora, tejedora. Mi abuelo era albañil. Mi padre fue trabajador ferroviario, entre otras Promueva además la reflexión sobre cambios sucedidos en el mercado de trabajo a partir del análisis de las formaciones y trabajos realizados de una generación a otra.		
Fase 3:		
Realice una puesta en común con las producciones de los grupos. Proponga reflexionar acerca de condicionantes basados en el género u otras diferencias, Que se manifiestan. Registre en un papel afiche los aspectos importantes que aparezcan para retomarlos a lo largo del taller	Marcadores o tiza. Papel afiche o pizarra.	15’

ANEXO 2:
Actividad-Reconocer el "equipaje"

Tiempo estimado: 60 minutos
Objetivos:

- ✓ Identificar los propios saberes, experiencias y conocimientos.

Organización	Recursos	Tiempo
Fase 1:		
Retomar la información sistematizada en la actividad "Relato de mis trayectorias laborales/formativas" para reconocer e identificar en estas historias saberes y habilidades que se fueron adquiriendo. Para ello pida al grupo que trabaje en torno a estas preguntas: ¿Qué saberes, experiencias y conocimientos fueron acumulando a lo largo de su vida, adquiridos en ámbitos laborales como en espacios extralaborales (doméstico, comunitario, etc.)?. ¿ Qué traen como equipaje al momento de iniciar este proceso?. En forma individual las personas completan un cuadro que contenga la siguiente información: 1- ¿qué conocimientos, experiencias, habilidades he desarrollado? 2- ¿dónde los aprendí? 3- ¿qué me gusta hacer? 4- ¿qué hago bien?	Papeles, lápices	30`
Fase 2:		
Realice una puesta en común con las producciones de cada participante. Es importante comentar durante la puesta en común, las diferencias en los aprendizajes y experiencias en función de las relaciones de género o de otras relaciones y situaciones socio laborales. La información volcada en la herramienta durante la fase anterior será de utilidad para retomarla en la segunda etapa de construcción del Proyecto Ocupacional.	Papeles, lápices	30'

ANEXO 3:
Actividad-Trabajando las "marcas" de género a partir de casos

Tiempo estimado: 50 minutos

Objetivos:

- ✓ Reflexionar en torno a la distribución de roles y la asunción de responsabilidades
- ✓ Evaluar impactos en las posibilidades de desarrollo laboral y formativo de las personas.

Organización	Recursos	Tiempo
Fase 1:		
Distribuya a cada grupo un caso y las consignas para el análisis del mismo. Puede pedir a alguna persona del grupo que lea las consignas al resto de los/as participantes. De ser necesario, adapte los casos a las características particulares de su grupo. Otorgue tiempo suficiente para la discusión. ***CASO 1*** ***Francisca Lobueno tiene 32 años, separada, 2 hijos a su cargo (José de 18 años y Paula de 12 años).*** *Luego de su separación se vio obligada a salir a trabajardebido que tuvo que afrontar ser el sostén económico de su familia.Su nivel de escolaridad es primario completo y no harealizado ningún tipo de formación para el trabajo adicional Hoytrabaja en una casa de familia, sus tareas básicamente son elcuidado de dos nenas, lavado, planchado y limpieza en general. Ensu inicio debió afrontar algunos inconvenientes, por exigencias de suempleadora referidas a deficiencias en el planchado de las camisas.Recibe una remuneración de $200 por mes trabajando 7 horasdiarias de lunes a viernes, y su relación laboral es de las llamadas "ennegro", no le realizan aportes jubilatorios y no tiene una obra social.Para poder realizar su trabajo, su hija Paula está a cargo del arregloy organización de la casa y de la preparación de la comida. Terminó suprimaria y tiene pensado cursar el secundario a la noche. José dejó laescuela secundaria, está desempleado y hace "changas"eventuales.El caso debe presentarse con preguntas que orienten el debate delpequeño grupo y que dirijan hacia losconceptos que se desean trabajar.* *Algunas preguntas orientadoras pueden ser:* *a) Diferentes roles adoptados por los integrantes de la familia (Francisca, Paula, José)*	Casos y consignas para su Análisis.	25`

Organización	Recursos	Tiempo
b) ¿Qué otras opciones laborales podría haber tenido Francisca? *c) ¿Qué nivel de expectativas puede plantearse Francisca, dado su perfil y situación de vida respecto a la situación legal contractual, remuneración, desarrollo laboral, condiciones laborales en general como por ejemplo horarios, beneficios, francos, viáticos, etc.?* *d) ¿Cuál es el rol de Paula? ¿Cuál es la situación de José respecto de su familia y el trabajo?* *e) Otros comentarios y observaciones* ***CASO 2*** ***Beatriz Alegre tiene 28 años, casada con Juan de 36 años, 3 hijos (Carolina de 5 años, Esteban de 7 años y Adriana de 10 años).*** *Juan es operario, tiene primaria completa. Hace 2 años que está desempleado cuando cerró la autopartista en la que trabajaba. Durante 12años mantuvo a su familia con ese ingreso. En este período hizo algunostrabajos temporarios, en diferentes lugares: en una empresa de limpieza,como guardia de seguridad, ha sido chofer de remis, entre otros.Cuando Juan se queda desempleado, Beatriz sale a buscar trabajoen casas de familia, para limpieza en general. Nunca hatrabajado, sus estudios primarios están incompletos.Juan está en la casa, con cierto grado de decaimiento por no tenertrabajo, mira la televisión, hace algunos arreglos para la casa(como por ejemplo pintura, electricidad, etc).Beatriz sale a trabajar a las 7 de la mañana y regresa a las 17 horas.Gana aproximadamente $150 al mes dependiendo del trabajoque tenga. Al llegar a la casa realiza la limpieza del día, lava la ropa yplancha. Los mandados y el cuidado de los más chicos es asumidopor Adriana. Por la noche Beatriz cocina.* *Beatriz y Juan están preocupados porque no tienen obra social para sus hijos, por el poco dinero que entra a la casa. Beatriz quisiera modificar la situación de su familia, pero no sabe cómo.* *Preguntas para orientar el análisis del caso:* *a) Diferentes roles adoptados por los integrantes de la familiab) Hechos relevantes y condicionantes de la situación de ese hogar.* *c) ¿Qué otras opciones laborales podría haber tenido Beatriz?* *d) Dado su perfil y la situación familiar ¿qué puede esperar Beatriz en relacióncon su desarrollo laboral, condiciones de trabajo en general, remuneración, como por ejemplo horarios, beneficios, francos, viáticos,etc.?* *e) Dada su historia ocupacional y familiar y la situación del entorno, eflexione sobre su rol dentro del hogar y sobre lapercepciónque tiene del mismo.* *f) Otros comentarios y observaciones.*		

Organización	Recursos	Tiempo
Caso 3 ***Antonia tiene 32 años, convive con Pedro de 35 años, 4 hijas y 2 hijos.*** *Antonia, es una mujer de 32 años que vive en un pequeño pueblo de la Puna Jujeña. Tiene 6 hijos, la mayor de 17 años y el menor de 8 meses. Su compañero trabajaba en una mina que cerró y después de un tiempo de intentar sin éxito conseguir un trabajo en su pueblo, decidió emigrar a la capital de la provincia en busca de changas. Desde entonces ella vive sola con sus hijos y él viaja cada tanto y les deja algún dinero que siempre es insuficiente para subsistir.* *Ella intenta generar algunos ingresos. Con dos de sus hijas, que tienen 14 y 17 años, preparan tamales y los venden en la estación terminal de colectivos. Pero el dinero que obtienen tampoco les alcanza. Un día hablando con otras mujeres que están en la misma situación se entera que en la escuela van a dar un curso de tejido en telar. Ella recuerda que su abuelo y su padre eran teleros, pero nunca le enseñaron el oficio porque decían que el telar no era para las mujeres.* *Pero ahora ella piensa que podría aprender y seguramente así, obtener más ingresos que vendiendo los tamales. Se entusiasma, lo habla con sus hijas y las tres deciden hacer el curso. Pronto Antonia se da cuenta que si ella y sus hijas mayores asisten al curso el resto de sus hijos e hijas no tendrán con quien quedar y no sabe si en el curso aceptarán que lleve a sus hijos menores con ella. Conversando con las señoras que ya asisten al curso, se entera que los hijos de éstas quedan al cuidado de un familiar. Lo encuentra difícil, sin embargo* *decide inscribirse y luego resolver el tema del cuidado de los niños* *Preguntas para orientar el análisis del caso:* *a) ¿Qué factores han incidido en la precaria situación de ingresos del hogar de Antonia? y ¿Qué factores en la elección de la actividad con la que hoy perciben ingresos ella y sus hijas?* *b) ¿Qué otras opciones productivas podría generar en su entorno?* *c) ¿Cuáles son las posibilidades que tiene Antonia para resolver el tema del cuidado de sus hijas e hijos?* *d) ¿Cómo se supone que reaccionaría Pedro cuando se entere de las decisiones de Antonia?* *e) ¿Cuál es el rol de las hijas de Antonia? ¿En qué puede variar la situación futura de las hijas ante estas decisiones de la madre?* *f) Otros comentarios y observaciones*		
Fase 2:		
Realice una puesta en común con las conclusiones del trabajo de cada uno de los grupos.	Pizarra, marcadores	25’

Organización	Recursos	Tiempo
Anote los conceptos relevantes referidos a los distintos modos de organización familiar. Destaque aquellos que resulten más favorables para el desarrollo de un proyecto de formación o de trabajo y también los menos favorables. Puede realizar junto con el grupo una lista en la que queden registradas las distintas alternativas que, con referencia a los casos, faciliten y obstaculicen las posibilidades de desarrollo laboral y formativo de las personas. Tome nota de preguntas y dudas si las hubiera. Para completar este trabajo puede proponer al grupo que realice un paralelo con la descripción de “Un día en sus vidas” y trabajar puntos de encuentro y desencuentro.	Cuadros para volcar la información.	

Ver ANEXO 4:
Actividad-Análisis del contexto

Tiempo estimado: 45 minutos
Objetivos:

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

Organización	Recursos	Tiempo
Fase 1:		
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? - ¿Quienes lo ofrecen? ¿Son empresas públicas o privadas? ¿Qué producen? - ¿Cuántas personas trabajan en ellas?¿Qué porcentaje de mujeres y varones se encuentran ocupados allí? - ¿Con qué recursos naturales con potencialidad productiva cuenta su comunidad? - ¿Qué actividades emprendedoras conocen en su comunidad? ¿Qué productos o servicios ofrecen?	Tabla para sistematizar y registrar la Información.	25’
Fase 2:		
Es importante que registren otros datos significativos relacionados con el contexto productivo, los cambios en las condiciones productivas de los últimos tiempos. Las posibilidades actuales de inserción en el mundo del trabajo o la generación de un emprendimiento productivo a partir del análisis realizado y de los recursos naturales que le ofrezca su entorno.		
Fase 3:		
Realice una puesta en común con las producciones de cada grupo. Coordine un debate grupal que permita evaluar las diferentes alternativas presentadas que permitan a las/os participantes adecuarse al nuevo contexto	Pizarrón y marcadores	20’

ANEXO 5:
Actividad-Contactando con la realidad

Tiempo estimado: 45 minutos
Objetivos:

- ✓ Identificar situaciones de discriminación en los contextos de trabajo.

<table>
<tr><th>Organización</th><th>Recursos</th><th>Tiempo</th></tr>
<tr><td>Fase 1:</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Presente al grupo situaciones de trabajo donde se evidencie un tratamiento discriminatorio hacia las personas por distintas cuestiones (género, etnia, situación social, situación ocupacional, perfil laboral, etc.) en momentos de entrevista laboral, acceso a la formación, otras.</td><td>Situaciones seleccionadas</td><td>15’</td></tr>
<tr><td>Fase 2:</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Solicite que en pequeños grupos tomen una situación, la analicen desde la perspectiva de la discriminación y propongan alternativas para abordar su resolución.</td><td>Papeles, lápices</td><td>15</td></tr>
<tr><td>Fase 3</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Puesta en común. Debate sobre las alternativas propuestas y su viabilidad.

Herramienta por el siguiente cuadro para recoger la información:

<table>
<tr><th>Situaciones de discriminación</th><th>Alternativa de solución</th><th>Alternativa de solución</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>
</td><td>Tabla de registro</td><td>15</td></tr>
</table>

ANEXO 6:
Reconociendo la posibilidad de intervenir en el mercado de trabajo

Tiempo estimado: 40 minutos
Objetivos:

- Identificar aspectos del mercado de trabajo sobre los que pueden operar los sujetos y los que escapan a sus posibilidades de acción.

<table>
<tr><th>Organización</th><th>Recursos</th><th>Tiempo</th></tr>
<tr><td>Fase 1:</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Proponga a cada pequeño grupo leer los aspectos enumerados enel listado propuesto en la herramienta que se presenta a continuación. Pida que distingan entre aspectos relacionados con el mercado detrabajo que sean posibles de controlar por ellos/as y aquellos no controlables.

Utilice la tabla para registrar la clasificación realizada.

Herramienta:

Aspectos controlables y no controlablesdel Mercado de trabajo.
<table>
<tr><th>Aspectos</th><th>Controlables</th><th>No controlables</th></tr>
<tr><td>Apertura de economía a las importaciones</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Cierre de empresas</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Selección de la información importante</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Definir los oficios que me interesan</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Cambios de rubros y actividades que desaparecen</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Tiempo para buscar</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Caídas de las ventas de los comercios</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Capacitación en los rubros que crean puestos de trabajo</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Instalación de nuevas industrias</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Organizar y hacer un plan para buscar empleo</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Definir actividades que generen empleo</td><td></td><td></td></tr>
</table>
</td><td>Listado de aspectos del mercado de trabajo
Tabla para registro</td><td>20’</td></tr>
</table>

Organización			Recursos	Tiempo
Prepararme o capacitarme para un oficio nuevo				
Otros, (enunciar si es necesario)				
Fase 2:				
Realice una puesta en común con las producciones de cada grupo.				20’

ANEXO 7:
Actividad-Impacto de los cambios operados en el mercado de trabajo en su empleabilidad

Tiempo estimado: dos sesiones

Objetivos:

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

Organización	Recursos	Tiempo
Sesion 1		
Proponga a los/as participantes que identifiquen cambios operados en su entorno local en las distintas actividades que brindaban empleos ¿Qué empresas cerraron?, ¿se radicaron otras?, ¿qué tipo de actividades quedaron en desuso?, ¿qué oficios se valoran hoy? Es importante que conversen sobre otros datos significativos relacionados con los cambios en los perfiles laborales, causas de despido de personal. Impactos diferentes sobre los varones y las mujeres. 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/as en los últimos años o de los cambios que han impactado en su situación ocupacional. ¿Cuáles fueron sus puestos? ¿En qué impactó en su vida laboral, las reducciones de personal, el cierre de algún establecimiento, las nuevas formas de trabajar, etc.…? **Herramienta: Tabla 1** Este cuadro permite sistematizar información surgida del análisis delos cambios en el mercado de trabajo de su entorno y producida porlos grupos relativa a: los trabajos demandados, sus características, cambios en la modalidad de realizar los trabajos, perfilesrequeridos, saberes demandados a las personas….	Tabla 1 para sistematizar y registrar el producto de esta actividad.	40 min

Organización	Recursos	Tiempo
<table><tr><th>Trabajos demandados en la zona</th><th>Cambios en los modos de realizar el trabajo</th><th>Perfiles laborales requeridos</th><th>Saberes demandados</th></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>		
Sesión 2		
Fase 1		
Pida que retomen la información analizada sobre los cambios en el mercado de trabajo local y descripción del nuevo escenario (tabla 1). Luego recomiende que identifiquen en pequeños grupos ocupaciones actualmente existentes o posibles y su relación con las experiencias y saberes personales. Identifiquen ocupaciones de las anteriores que guarden relación con su perfil y seleccione aquella que se ajusta a su expectativa. Para este trabajo sugerimos retomar lo trabajado en la Actividad “Equipaje” **Herramienta: Tabla 2** En este cuadro, cada participante volcará dos o tres ocupaciones identificadas en el actual escenario registrando el grado de relaciónentre estas ocupaciones y lo que ella/él sabe hacer. Porúltimo seleccionaráaquella que guarda mayor relación con sus saberes y expectativaslaborales. <table><tr><td>Ocupaciones</td><td colspan="4">Relación entre ocupaciones existentes y experiencias/saberes personales</td></tr><tr><td></td><td>Mucha</td><td>Poca</td><td>Nada</td><td>Comentarios</td></tr><tr><td>Ocupación 1</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Ocupacion 2</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Ocupacion 3</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Ocupaciones seleccionadas</td><td colspan="4"></td></tr></table>	Tabla 2	45 min
Fase 2		
Sugiera trabajar sobre restricciones y alternativas que permitan mejorar su empleabilidad en relación a las opciones relevadas.	Cuadro de Registro	15 min

Organización	Recursos	Tiempo
Realice una puesta en común con las producciones de cada grupo. **Cuadro de Registro Individual a partir de preguntas para compartir en grupo.** a) ¿Qué sabe de los conocimientos y habilidades que requieren las ocupaciones seleccionadas? ¿Cuáles son? b) ¿Considera que posee las competencias que se necesitan para cumplir esas tareas? c) ¿Qué otros requisitos supone que debe cumplir para dedicarse a esta actividad? d) De lo que acaba de ver, ¿cuáles aspectos pueden obstaculizar su acceso a estas ocupaciones? A continuación le facilitamos un listado de obstáculos habitualmente encontrados. Reflexione en el grupo acerca de cuáles se atribuyen más a los varones, cuáles más a las mujeres y en cuáles no importa el sexo. *1) Lejanía con el lugar de trabajo* *2) Estudios incompletos* *3) Falta de experiencia* *4) Buena presencia* *5) Falta de capacitación* *6) Falta de referencias* *7) Pertenencia a una zona o barrio* *8) Apariencia física* *9) Tener hijos* *10) Otros* e) ¿Y con qué cuenta a su favor? f) ¿Qué opciones o alternativas cree que podría encarar para hacer alguna de esas/ esa actividad ocupacional?		

ANEXO 8:
Actividad-Los derechos laborales

Tiempo estimado: 50 minutos
Objetivos:

- ✓ Analizar, a partir de las experiencias laborales de los/as participantes, el cumplimiento de los derechos laborales consagrados.
- ✓ Identificar aspectos no contemplados por la legislación vigente y proponer alternativas de mejora.

<table>
<tr><th>Organización</th><th>Recursos</th><th>Tiempo</th></tr>
<tr><td>Fase 1:</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Invite a los/as integrantes del grupo a que relaten experiencias laborales actuales o pasadas.
Proponga seleccionar dos historias para trabajar.</td><td>Situaciones de Trabajo seleccionadas.</td><td>15 min</td></tr>
<tr><td>Fase 2:</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Conforme pequeños grupos y proponga el análisis de las historias seleccionadas de acuerdo a las siguientes preguntas:

- ¿Se cumplen en esa situación laboral descripta, los derechos laborales vigentes?,
- ¿se vulneran principios vinculados a los derechos del trabajador/a?, Cuáles?
- ¿Reconocen diferencias en el ejercicio de esos derechos en el caso de las trabajadoras mujeres y de sus pares varones?
- ¿Qué acciones se pueden realizar en el caso de no cumplimiento de la legislación vigente?
- ¿Reconocen algún aspecto de la situación relatada que no esté contemplado por la legislación? ¿Qué propuesta de mejora harían?
Puede ayudar al grupo facilitándoles la Ley de contrato de trabajo, para que constaten los artículos pertinentes a su análisis.</td><td>Código Laboral</td><td>20 min</td></tr>
<tr><td>Fase 3:</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Puesta en común.
Debate sobre el análisis y alternativas propuestas y su viabilidad.

Tabla - Cumplimiento de derechos de los y las trabajadores/as
<table>
<tr><th>Derechos respetados en la situación laboral relatada</th><th>Derechos no respetados (diferenciando si fuera necesario para varones y mujeres)</th><th>Alternativa de acción</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td></tr>
</table></td><td>Tabla</td><td>20 min</td></tr>
</table>

ANEXO 9:
Actividad- Relacionando conocimientos y habilidades adquiridas y a aprender

Tiempo estimado: 40 minutos

Objetivos:

- ✓ Analizar personalmente habilidades adquiridas y por aprender.

<table>
<tr><th>Organización</th><th>Recursos</th><th>Tiempo</th></tr>
<tr><td>Fase 1:</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Teniendo en cuenta lo trabajado hasta el momento presente al grupo las siguientes preguntas para ser trabajadas en forma individual con la ayuda del cuadro presentado a continuación.
Luego de realizado el trabajo individual comparta lo producido en plenaria
- ¿Puede identificar aquellas competencias (conocimientos, habilidades) que solicita el mercado laboral?
- De ellas ¿cuáles posee, cuáles no y cuáles cree que podría conseguir a través de la capacitación o formación?

Tabla 1
<table>
<tr><th>Competencias requeridas</th><th>Con cuales cuento</th><th>Cuáles me fatan</th><th>Qué necesiro aprender</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>
</td><td>Tabla 1</td><td>25 min</td></tr>
<tr><td>Fase 2:</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Puesta en común.
Debate sobre lo identificado personalmente indicando sobre habilidades, capacidades, etc.</td><td></td><td>15 min</td></tr>
</table>

ANEXO 10:
Definiendo un campo de acción

Tiempo estimado: 60 minutos
Objetivos:

- ✓ Definir a partir del análisis de los datos obtenidos en la etapa anterior un campo de acción ocupacional posible.

Organización	Recursos	Tiempo
Fase 1:		
Invite a los/as integrantes del grupo a realizar la actividad de integración: Como ya anticipamos, esta es la etapa de mayor revisión y análisis personal, así como de observación del contexto productivo y laboral. Antes de pasar a la etapa siguiente es conveniente hacer una síntesis de lo trabajado, a través de una actividad de integración, para poder establecer con mayor precisión criterios para fijar metas. Hasta aquí realizamos un recorrido por los siguientes temas: - Nuestra trayectoria personal - El reconocimiento de saberes, experiencias y conocimientos adquiridos hasta hoy. - Los diferentes roles familiares y su influencia para el desarrollo del Proyecto Ocupacional - El análisis del contexto laboral y productivo y su evolución. Los derechos laborales - Análisis de posibilidades emergentes de la relación entre saberes y habilidades personales, y la situación del contexto. - Las ocupaciones viables a desempeñar.	Datos de la actividad de integración etapa de autodiagnóstico	20 min
Fase 2:		
Proponga que a partir del análisis de estos datos combinen los conocimientos, habilidades, experiencias con las demandas de empleo del	Cuadro	20 min

<table>
<tr><th>Organización</th><th>Recursos</th><th>Tiempo</th></tr>
<tr><td>contexto o posibilidades de actividades por cuenta propia identificadas. Pueden volcar la información en el cuadro de herramientas.

Cuadro:

<table>
<tr><th colspan="3">COMBINAR
Conocimientos, habilidades, experiencias con las demandas de empleo del contexto o posibilidades de actividades por cuenta propia identificadas</th><th>CAMPO OCUPACIONAL</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>
</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Fase 3:</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Una vez trabajada la información anterior proponga que evalúen cual es el campo de acción posible a desarrollar por cada participante.</td><td>cuadro</td><td>20 min</td></tr>
</table>

ANEXO 11:
Actividad-Clasificar avisos

Tiempo estimado: 45 minutos

Objetivos:

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

<table>
<tr><th>Organización</th><th>Recursos</th><th>Tiempo</th></tr>
<tr><td>Fase 1:</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Proponga la formación de pequeños grupos. Distribuya avisos clasificados solicitando empleos.</td><td>Avisos</td><td>5 min</td></tr>
<tr><td>Fase 2:</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Proponga leer los avisos, extraer las informaciones que aparecen en ellos y clasificar la informaciónsegún el tipo de empresa, el cargo a cubrir, el perfil delempleado/a requerido. Por último, proponga el análisis comparativo de los puestos de trabajo con los perfiles y expectativas de cada participante, realizados durante el autodiagnóstico.

Es muy importante que en esta instancia refuerce la reflexión sobre el carácter discriminatorio de algunas demandas de trabajo que en vez de poner el acento en las “competencias” para el puesto, refieren a las características de las personas derivadas de su posición social (lugar de residencia), género, estado civil, presencia o no de hijos, etc. Problematice - cuando esto se presente - la asociación entre la posesión de ciertos saberes o la posibilidad de desempeño en ciertas actividades con el género, la edad, la posición social, la existencia de discapacidades en las personas, por ejemplo.

Cuadro de registro:
<table>
<tr><th>Avisos</th><th>Empresas</th><th>Puestos solicitados</th><th>Requisitos</th><th>Como postularse</th></tr>
<tr><td>Aviso 1</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>
</td><td>Cuadro de registro</td><td>20 min</td></tr>
</table>

Organización					Recursos	Tiempo
Aviso 2						
Aviso 3						
Fase 3:						
Realice una puesta en común con las producciones de cada grupo. Resuma los datos más significativos de cada uno de los grupos.						20 min

ANEXO 12:
Actividad- Identificando ofertas de formación y capacitación

Entidad	Ámbito público o privado	Oferta de Formación y Capacitacion	Competencias requeridas (conocimientos, habilidades, actitudes)	Ventajas	Desventajas

ANEXO 13:
Actividad-Definiendo metas

Tiempo estimado: 45 minutos
Objetivos:

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

Organización	Recursos	Tiempo
Fase 1:		
Invite a los/as integrantes del grupo a retomar los datos registrados en las actividades anteriores. Propóngales reflexionar individualmente sobre ellos.	Datos de la actividad Anterior.	10 min
Fase 2:		
Oriente la reflexión hacia el planteamiento de metas. Preguntas orientativas. Teniendo en cuenta sus conocimientos, habilidades y el campo de acción posible - ¿Que desearía proponerse? - ¿Cómo puede transformar ésto en metas personales? - ¿Qué necesita saber? ¿Qué necesita hacer? - ¿En qué tiempo? - ¿Con qué recursos cuenta? - ¿Cuáles debería obtener? - ¿Es viable en su contexto? Destaque, que si están buscando empleo, tenga en cuenta el análisis de los avisos clasificados. En caso que decidan emprender una actividad productiva individual, que revisen los análisis de contexto realizados en la etapa uno. Ordene esta información, paso a paso, en el cuadro de herramientas.	Cuadro 1	20 min

<table>
<tr><th>Organización</th><th>Recursos</th><th>Tiempo</th></tr>
<tr><td>

Cuadro 1:

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

</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Fase 3:</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>A modo de cierre pida a los/as participantes que elijan una de sus metas personales y las presenten al resto del grupo siguiendo el paso a paso del cuadro.</td><td>Papelógrafo y marcadores</td><td>15 min</td></tr>
</table>

ANEXO 14:
Actividad-Acercándonos a determinar la viabilidad de las metas

Tiempo estimado: 45minutos
Objetivos:

- ✓ Reflexionar acerca de los obstáculos y facilitadorespara la concreción de metas.

Organización	Recursos	Tiempo
Fase 1:		
Socializar: Cuando las personas se plantean metas deben considerar aspectos relacionados con lo cotidiano que pueden trabar su logro.Del mismo modo, en ese análisis, pueden reconocer recursos ocaminos para destrabarlos. Esta identificación de obstáculos y facilitadores es unatarea necesaria para determinar la viabilidad de las metas propuestasen los Proyectos Ocupacionales. - ¿Qué aspectos de la vida cotidiana se deben considerar para identificar lo que obstruye y lo que facilita la realización del proyecto? - Disponibilidad de tiempo. - Posibilidad de reorganizar el tiempo propio. - Disponibilidad de recursos para encarar el proyecto (movilidad, acceso a acciones y materiales de formación, espacio físico adecuado para realizar actividades o estudio, vestimenta, otros). - Organización de la vida familiar (arreglo de la casa, atención de niños/as, acuerdos con los integrantes del grupo familiar). - Redes familiares, comunitarias, barriales de apoyo y resolución de necesidades. - Espacios institucionales de servicios de información y apoyo. Invite a los/as integrantes del grupo a reflexionar sobre los obstáculos y facilitadores en la concreción de sus metas, retomando el listado de aspectos anteriormente	Cuadro 1	25 min

<table>
<tr><th>Organización</th><th>Recursos</th><th>Tiempo</th></tr>
<tr><td>propuesto. Tenga en cuenta que los aspectos están formulados en forma “neutra” y según la situación de las personas en cada uno de estos aspectos, encontrarán trabas o facilitadores. Proponga que completen el cuadro presentado a continuación.}

Cuadro 1:
<table>
<tr><th>Meta</th><th>Obstáculos para su concreción</th><th>Facilitadores para su concreción</th><th>¿cómo resolvería los obstáculos?</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>
</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Fase 2:</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Invite al grupo a compartir sus producciones Haga una lista en la pizarra de aquellos obstáculos o facilitadores comunes al grupo. Proponga una reflexión final.
El identificar aspectos comunes también ayuda a generar en forma conjunta posibles soluciones.</td><td></td><td>20 min</td></tr>
</table>

ANEXO 15:
Actividad-Relevamiento de fuentes de información sobre formación y empleos: dónde buscar, a quiénes consultar

Tiempo estimado: 50 minutos

Objetivos:

- ✓ Relevar fuentes de información sobre empleos y formación en función de las metas definidas.

<table>
<tr><th>Organización</th><th>Recursos</th><th>Tiempo</th></tr>
<tr><td>Fase 1:</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Reunidos en pequeños grupos, proponga a los/as participantes elaborar un listado con las fuentes de información conocidas.

Fuentes de información complementarias para obtener información sobre empleos y formación: organismos dedicados a la atención de necesidades familiares/problemáticas de las mujeres/ jóvenes...

<table>
<tr><th>Nombre de la institución</th><th>Dirección</th><th>Teléfono</th><th>Referente</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>
Compañeras/os del taller
<table>
<tr><th>Nombre y apellidos</th><th>Dirección</th><th>Teléfono</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>
</td><td></td><td>15 min</td></tr>
<tr><td>Fase 2:</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Entre todos/as, clasifiquenlas en:

- Informales: amigos/as, conocidos/as, familiares, contactos
- Formales: Agencias, Consultoras, avisos clasificados, Bolsas de Trabajo, Servicios Municipales de Empleo, etc.

Complete el listado con aquellas que no se hayan mencionado. Analicen características y servicios que</td><td>Papeles afiche, marcadores gruesos</td><td>20 min</td></tr>
</table>

Organización	Recursos	Tiempo
brinda cada una de ellas.		
Fase 3:		
Confeccionen un Banco de Datos Compartido que se irá enriqueciendo con nuevas informaciones aportadas por todos/as **Banco de Datos Compartido** **Fuentes de información sobre empleos: empresas, consultoras, agencias, contactos, amigos, conocidos.**	Herramienta: planillas para el Banco de Datos Compartido	15 min

Nombre de la organización /persona	Perfiles ocupacionales que ofrece	Teléfono	Servicio	Referente

Fuentes de información sobre formación: centros de capacitación laboral, talleres y otros espacios.

Nombre el curso:
Institución:
Dirección y teléfono:
Fecha de inicio y de inscripción:
Horarios:
Lugares habilitados para la formación:

Nombre el curso:
Institución:
Dirección y teléfono:
Fecha de inicio y de inscripción:
Horarios:
Lugares habilitados para la formación:

Nombre el curso:
Institución:
Dirección y teléfono:
Fecha de inicio y de inscripción:
Horarios:
Lugares habilitados para la formación:

ANEXO 16:
Actividad-Relevamiento de actividades productivas y potenciales fuentes de empleo o autoempleo

Tiempo estimado: 45 minutos
Objetivos:

- ✓ Identificar las actividades productivas de la zona que resulten relevantes en función de las metas planteadas
- ✓ Sistematizar la información sobre dichas actividades
- ✓

Organización	Recursos	Tiempo
Fase 1:		
Proponga a los/as participantes retomar el listado de actividades productivas de la zona realizado en la actividad de análisis de contexto. Agregue otras nuevas que hayan surgido durante el período de formación, enfatizando en organizaciones de tipo asociativo, innovadoras.	Listado de actividades productivas	15 min
Fase 2:		
Entre todos, clasifiquen las actividades siguiendo el cuadro siguiente. Analicen características y servicios que brinda cada una de ellos.. El cuadro elaborado grupalmente podrá incorporarse al Banco de Datos Compartido. **Fuentes de Información sobre actividades productivas** Organización | Actividades/tipo de producción o servicio | Cantidad y perfil de integrantes | Tipo de asociación (familiares, con amigos/as conocidos/as, Cooperativas) | Referentes (4 filas vacías)	Herramienta: cuadro de sistematización de actividades productivas	30 min

ANEXO 17:
Actividad-Análisis de avisos clasificados

Tiempo estimado: 45minutos
Objetivos:

- ✓ Facilitar la interpretación de avisos clasificados.

Organización	Recursos	Tiempo
Fase 1:		
Conversen dentro del grupo, sobre las dificultades que se presentan en la lectura de avisos clasificados. Registre en una pizarra las dificultades que aparecen y en otra columna aquellos aspectos que el grupo considera que facilitan la comprensión de los mismos.	Avisos clasificados y pizarra	10 min
Fase 2:		
Proporcione al grupo avisos clasificados afines a las metas ocupacionales definidas por los/as participantes. Solicite que en parejas analicen la información (perfiles demandados, experiencia, edad, disponibilidad, etc.) y la registren.	Avisos clasificados	20 min
Fase 3:		
Debatan en el grupo el registro de cada pareja. Invite a relacionar los requerimientos de los avisos con el perfil laboral que las personas han identificado en la fase de autodiagnóstico, advirtiendo cuáles son las referencias a conocimientos, experiencia y cuáles a otros requisitos. Herramienta de Registro:	Información producida en la etapa de autodiagnóstico. Herramienta de registro	15 min

Requerimientos expresados en el aviso	Lo poseo	No lo poseo (alternativas de solución)

Ver ANEXO 18:
Actividad-Cartas de presentación

Tiempo estimado: 50 minutos
Objetivos:

- ✓ Aprender a elaborar cartas de presentación.

Organización	Recursos	Tiempo
Fase 1:		
En muchas oportunidades, los avisos de ofertas laborales requieren ser respondidos con una carta de presentación. Esta constituye el paso previo a la entrevista laboral. El empleador/a se basa en esta información para realizar una primera selección. También en las distintas actividades productivas, la carta puede ser un vehículo para ofrecer productos o servicios. Por estos motivos, el manejo de la carta será uno de los contenidos en el taller. Puede trabajar esta temática con distintas actividades: presentación de diversos modelos de cartas según la finalidad, escritura cruzada en la cual un /una participante escribe la carta de otro/a y explica cuál es la información relevante que no puede faltar, distribución de avisos clasificados y elaboración de cartas de acuerdo a los datos que aparecen en el aviso, entre otras. Presente a todo el grupo la estructura básica de una carta de presentación. **Modelos**:	Herramienta: estructura básica	10 min

Organización	Recursos	Tiempo

Nombre y cargo del receptor
Departamento – Empresa
Dirección
Referencia

Nombre emisor
Dirección
Teléfono

Lugar y fecha

¿Por qué envías la carta?
Mención al puesto solicitado y la fuente
En respuesta se adjunta el C.V.

¿Por qué quieres trabajar en esa compañía/sector y por qué serías bueno en ese puesto?
Sólo 2 o 3 puntos fuertes al respecto.

¿Cuál es tu objetivo inmediato?
Concretar una cita a conveniencia del receptor, buscar la entrevista.

Despídete asegurando al receptor que aguardas sus noticias

FIRMA

Ciudad y Fecha
Encabezamiento
A quien va dirigido
Empresa/Nombre y Apellido
Dirección

De mi mayor consideración:

Me es grato dirigirme a Ud. En relación con el aviso publicado en .....el día ....., en el que solicitan .....

Al respecto adjunto mi curriculum para facilitarle mayor información (o bien) mi formación y experiencia para este puesto es la siguiente:
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

En el último empleo desarrollé las siguientes actividades/funciones/responsabilidades.....
.....
.....
.....
.....
.....

Con respecto a la remuneración pretendida podría oscilar en los $ .....
(Si esta información no es solicitada en el aviso se sugiere no incluirla).

Sin otro particular, quedo a su disposición para una entrevista laboral.

Saludo a Ud. Atentamente

Nombre y Firma
Domicilio (Localidad y Teléfono)

Organización	Recursos	Tiempo

Ciudad y fecha
Encabezamiento
Sres. Editorial Garamond
Dirección
Localidad
Provincia

Ref. Aviso (puesto, diario, fecha)

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a Uds. para postularme como empleada administrativa, en relación con la búsqueda de referencia.

He trabajado durante tres años en una empresa gráfica de zona oeste, ocupando un puesto de similar características. Poseo excelentes referencias comprobables.

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

Saludos a Uds. Atentamente

Estela Montero
Domicilio (Localidad y Teléfono)

Ciudad y fecha

Encabezamiento
Sres.....
Presente

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a Uds. a fin de ofrecer mis servicios en vuestra organización y postularme como empleada en el área comercial.

He tenido excelentes referencias de la empresa Powell, información que me motiva a presentar mis antecedentes para ser considerados ante eventuales búsquedas.

Acompaño a la presente mi curriculum vitae y espero acceder a una entrevista laboral.

Sin otro particular, y agradeciendo desde ya la atención prestada, saludo a Uds. atentamente.

Nombre y Apellido
Domicilio (Localidad y teléfono)

Organización	Recursos	Tiempo
Fase 2:		
a. Proponga a cada participante escribir una carta de presentación. b. Cada una intercambia la carta con un compañero/a para que la lea y corrija. (corrección cruzada)	Papel, lapices	15 min 10 min
Fase 3:		
Comenten entre todos los aspectos correctos y aquellos que es conveniente corregir. Tener en cuenta que los datos presentados en la carta también pueden ser de utilidad a la hora de presentarnos a una entrevista. De acuerdo a las características del grupo, invítelos a dramatizar una presentación	Cartas elaboradas	15 min

ANEXO 19:
Actividad-Hoja de Vida

Tiempo estimado: 55 minutos
Objetivos:

- ✓ **Confeccionar la hoja de vida.**

Organización	Recursos	Tiempo
Fase 1:		
Converse con el grupo acerca de la información básica que se debe incluir en un curriculum y aspectos generales para su realización 1. Datos personales 2. Estudios realizados 3. Experiencia laboral y otros datos **Herramienta:** **HOJA DE VIDA** A. Datos personales: • Nombre y apellido • Lugar y fecha de nacimiento • Documento de identidad • Dirección y teléfono B. Estudios realizados: Aquí se deben consignar los estudios realizados, tantos formales como cursos o actividades de formación profesional. Es conveniente no omitir ningún curso que se relacione con la actividad laboral a desarrollar, independientemente de la duración de esa actividad formativa. • Estudios: consignar el máximo nivel educativo formal alcanzado (nombre del establecimiento donde los realizó y fecha de egreso). • Formación profesional (nombre del curso, institución, duración y fecha). • Idiomas: si conoce algún idioma especifique el nivel de dominio que ha alcanzado (comprensión, lectura y escritura).		10 min

Organización	Recursos	Tiempo
C. Experiencia laboral: Aquí también es importante que anote todos los trabajos que haya tenido, remunerados o no. Debe incluir empresa o institución, cargo, funciones y tiempo de duración. Debe comenzar por el último empleo y detallarlos en orden cronológico inverso. • Empresa (especificar la razón social) • Cargo • Funciones • Tiempo D. Otras actividades: Mencionar otras actividades que considere relevantes como, la pertenencia a instituciones, asociaciones profesionales, voluntariados, reconocimientos que haya obtenido, etc. E. Referencias laborales y/o personales: En algunos casos existen empresas que solicitan la presentación de referencias laborales y/o personales, o sea personas que puedan dar cuenta de su responsabilidad y capacidades para el empleo que ofrece (anotar el nombre, ocupación, cargo, funciones y teléfono)		
Fase 2:		
Proponga la confección individual del curriculum vitae. Proporcione diferentes modelos. Puede facilitar su realización brindando ejemplos de situaciones concretas en las que debiera presentarse. Presentar los diferentes modelos: MODELO CRONOLOGICO : Su característica principal se basa en la disposición de los datos laborales, comenzando a identificar desde el más reciente hasta nuestrasprimeras experiencias de trabajo. MODELO FUNCIONAL O AMERICANO: Por su conformación –SINTESIS DE DATOS- resulta conveniente para quienes comiencen sus primeros pasos	Modelos de hoja de vida	30 min

Organización	Recursos	Tiempo
laborales o para altos ejecutivos.		
Fase 3:		
Realicen la corrección grupal de cada C.V. La evaluación de cada currículum le aportará información a la persona que lo elaboró y al resto del grupo.		15 min

ANEXO 20:
Actividad-Entrevistas

Tiempo estimado: 55 minutos
Objetivos:

- ✓ Familiarizarse con la situación de entrevista laboral.

Organización	Recursos	Tiempo
Fase 1:		
En una conversación grupal anticipen los momentos de una entrevista y conversen acerca de las preocupaciones que despierta la mismaentre los/las participantes.		10 min
Fase 2:		
Solicite a cada pequeño grupo que imaginen una situación de entrevista –tratando de que estén representadas las distintas posibilidades trabajadas- y preparen la representación de la misma. Cada grupo expondrá su representación. El resto de los grupos registrará lo observado.		30 min
Fase 3:		
En la puesta en común cada participante señala los aspectos observados. Elaborar entre todas un conjunto de recomendaciones a tener en cuenta en el momento de la entrevista. En la puesta en común de la actividad surgirán aspectos a tener en cuenta para la realización de las entrevistas. Agregue aquellos que no hayan aparecido y puedan enriquecer la producción grupal: **Antes de la entrevista:** • Preparar cuidadosamente la documentación que necesitará: hoja de vida, carta presentación, otros. • Estar dispuesto/a a ofrecer sus servicios más que a “pedir empleo”.		15 min

Organización	Recursos	Tiempo
• Reunir de ser posible, información acerca de la empresa, sus productos, su posición en el mercado, etc. • Analizar el perfil propio y las ventajas del mismo que puedan ser ofrecidas para el desempeño del puesto. • Anticipar preguntas y posibles respuestas. **Durante la entrevista:** • Solicitar aclaración cuando la pregunta es confusa. • Exponer fortalezas, mencionando experiencia. • Preguntar como continúa el proceso de selección y en que tiempos conocerá sus resultados.		

ANEXO 21:
Actividad-Plan de actividades

Tiempo estimado: 65 minutos
Objetivos:

- ✓ Construir una secuencia de actividades o plan de acción.

Organización	Recursos	Tiempo
Fase 1:		
Proponga a cada participante la realización de un listado con las actividades que estima debe realizar para llevar adelante su proyecto ocupacional, considerando los recursos necesarios y disponibles. Invite a recuperar las producciones incorporadas al Portafolios: cuadro de metas, cuadros con la identificación de los saberes, conocimientos, cuadros con ofertas formativas existentes, etc.	Producciones del Portafolios Herramienta "Plan de actividades". Herramienta para prever recursos	30 min
Fase 2:		
En grupos de cuatro personas analicen el listado de cada integrante del pequeño grupo realizando comentarios y completándolo. **PLAN DE ACTIVIDADES** **Primera parte:** Para los próximos: (plazo de tiempo determinado)……. Me propongo lograr el siguiente objetivo:……..... ..... Para lograr este objetivo voy a tener que realizar las siguientes actividades: 1. 2. 3. 4.	"Plan de actividades"	20 min

<table>
<tr><th>Organización</th><th>Recursos</th><th>Tiempo</th></tr>
<tr><td>
5
(etc)

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

<table>
<tr><th>Actividades</th><th>Recursos</th><th>Costos</th><th>Alternativa</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>

Cuado de integración:
<table>
<tr><td>Que quiero alcanzar con mi py ocupacional?</td><td></td></tr>
<tr><td>Por qué?</td><td></td></tr>
<tr><td>Para qué?</td><td></td></tr>
<tr><td>Dónde?</td><td></td></tr>
<tr><td>Cómo?</td><td></td></tr>
<tr><td>Cúando?</td><td></td></tr>
<tr><td>Con qué?</td><td></td></tr>
</table>
</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Fase 3:</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Entre todos/as relacionen las actividades planeadas en los listados con los contenidos trabajados a lo largo del taller, para identificar lo que será necesario seguir trabajando.</td><td>Papelografo Y marcadores</td><td>15 min</td></tr>
</table>

ANEXO 22:
Actividad-Los cinco ¿porqué?

Tiempo estimado: 50 minutos
Objetivos:

- ✓ Identificar problemas surgidos en la implementación del plan de acción e indagar acerca de sus causas.

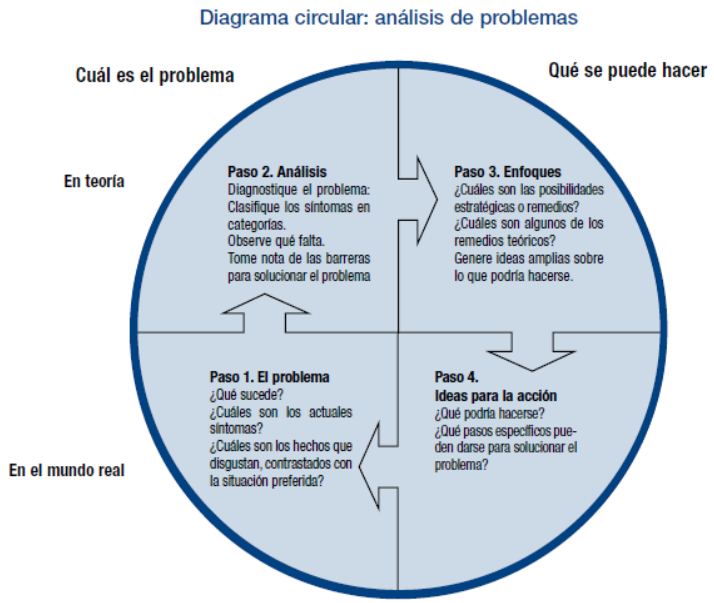
Organización	Recursos	Tiempo
Fase 1:		
Solicite a las/los integrantes del grupo que mencionen problemas que se les hayan presentado anteriormente o durante la realización de este proyecto. Identifique sus síntomas o manifestaciones. Elija una de las manifestaciones, aquella que le permitirá "tirar del hilo" para ir desatando el nudo del problema.	Rotafolios, Marcadores	10 min
Fase 2:		
Pregunte al grupo ¿por qué sucede tal cosa? Anote las respuestas recibidas Repita el proceso para cada respuesta preguntando ¿por qué? Hasta completar una cadena de cinco "por qué" y escriba cada respuesta cerca de la pregunta de origen.		20 min
Fase 3:		
En la puesta en común, siguiendo el camino de las respuestas encontrarán algunas causas más generales de los problemas planteados. Retomando dichas causas, se podrán plantear alternativas de solución.		15 min

ANEXO 23:
Actividad-En búsqueda de soluciones

Tiempo estimado: 55 minutos
Objetivos:

- ✓ Proponer alternativas para la solución a las problemáticas analizadas.

Organización	Recursos	Tiempo
Fase 1:		
Trabaje con situaciones problemáticas reales que se les hayan presentado a los/as integrantes del grupo en su contacto con el mercado de trabajo o en la ejecución de su plan de acción. Solicite que se expongan para analizarlas de a una por vez.		15 min
Fase 2:		
Expuesta la situación, invite a analizarla utilizando como soporte los pasos detallados en el diagrama circular.	Diagrama Circular en Herramientas	25 min

Organización	Recursos	Tiempo
		
Fase 3:		
Proponga elaborar colectivamente alternativas de solución para los problemas analizados. Recuerde al grupo que al identificar las causas del problema, se deberán analizar los márgenes de gobernabilidad del mismo, para no poder trabajar sobre la solución del mismo.		15 min

ANEXO 24:
Actividad-Vida familiar y roles de varones y mujeres en ese espacio

Tiempo estimado: 40 minutos
Objetivos:

- ✓ Identificar marcas de género en la distribución de las tareas domésticas.

Organización	Recursos	Tiempo
Fase 1:		
Organice a los/as participantes en pequeños grupos. Entregue a cada pequeño grupo una copia de la historia de Quino. En la vida doméstica 	Historieta de Quino Herramientas	10 min

Organización	Recursos	Tiempo
Fase 2:		
Solicite que elaboren un listado de las marcas de género que aparecen en la historieta.		15 min
Fase 3:		
Establezcan relaciones entre las marcas identificadas en la historieta y las situaciones de cada participante en la vida familiar. **Cuadro para la puesta en común:** **Marcas de género en la historia** / **Marcas en la vida familiar** / **Comentarios** (4 filas vacías)	Tabla de sistematización en Herramientas	15 min

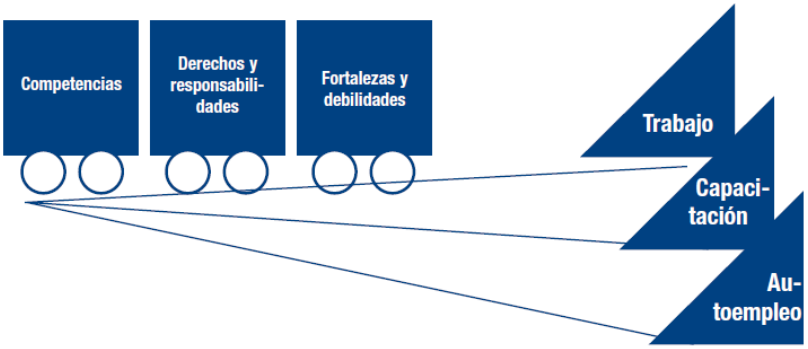
ANEXO 25:
Actividad- evaluación general e integración del proceso recorrido

Tiempo estimado: 60 minutos
Objetivos:

- ✓ Apoderarse de herramientas para autoevaluar el desarrollo del Proyecto Ocupacional.

<table>
<tr><th>Organización</th><th>Recursos</th><th>Tiempo</th></tr>
<tr><td>Fase 1:</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Se propone a los participantes freflexionar las siguientes preguntas y volcar sus respuestas en el cuadro integrador:
<table>
<tr><td>Mis principales habilidades en el momento de buscar trabajo o generar una actividad por cuenta propia</td><td>Mis principales debilidades en el momento de buscar trabajo o de generar una actividad por cuenta propia</td></tr>
<tr><td></td><td></td></tr>
<tr><td>¿Por qué quiero trabajar?</td><td>De las ocupaciones trabajadas durante el taller ¿cuál me gusta más y por qué?</td></tr>
<tr><td></td><td></td></tr>
<tr><td>¿Qué capacitación debo realizar para elevar mi empleabilidad?</td><td>Reflexiono sobre principales aspectos discriminatorios que afectan a las personas en los contextos laborales</td></tr>
<tr><td></td><td></td></tr>
</table>
</td><td>Cuadro integrador</td><td>25 min</td></tr>
</table>

Organización	Recursos	Tiempo
Una vez completados los cuadros puede tener en cuenta la siguiente guía para la reflexión: Ud. está buscando trabajo y para encontrarlo es importante que tenga en claro algunas cuestiones, entre ellas: - ¿Qué espera de un trabajo? - ¿En qué puede trabajar? - ¿En qué quiere trabajar? Estas preguntas lo invitan a hacer un balance de Ud. misma/o y así determinar qué ofrece y cómo. Ud. se ha planteado junto con alguien del grupo una meta en común. Revisen - ¿Qué esperan de esta propuesta? - ¿Qué pueden ofrecer que sea demandado por el contexto? - ¿Cuáles son los pasos a seguir?		
Fase 2:		
Actividad EL TREN Solicite a los participantes del taller que en forma individual continúen trabajando con esta actividad, que tiene como ***objetivo identificar individualmente su perfil laboral y definir una ruta posible de Proyecto Ocupacional.*** **Consigna:** Cada *tren* representa el perfil de los participantes, compuesto por tres vagones: • competencias, • derechos y responsabilidades en relación a lo que quieran emprender, • fortalezas y debilidades referidas a su momento actual. Cada **triángulo** representa una de las estaciones a donde llegar, *el* ***objetivo***. **Las vías** representan ***la planificación***. También queda abierta la posibilidad de que las personas que participan piensen en una vía que pasa por diferentes		25 min

Organización	Recursos	Tiempo
estaciones; si es así, éstas representarán **las etapas,** los pasos a seguir. Cada integrante recibe tres tarjetas cuadradas, que representan los vagones y otras tres triangulares, que representan las estaciones. En ellas se plasma individualmente el Proyecto Ocupacional.  Luego que cada participante construye su tren, se los/as invita a que lo compartan en grupo.		
Fase 3:		
Reflexion grupal basado en las siguientes preguntas: • ¿Qué competencias seleccionaron los/as integrantes del taller? • ¿Qué estaciones identificaron? • ¿A qué sector vinculan las estaciones (familiar, de formación, laboral)? • Identifique las dificultades que tuvieron para completar los ítems del tren y cuáles son los miedos o dudas que tienen con respecto a la elaboración del Proyecto Ocupacional • Tenga en cuenta los ejemplos mencionados para poder realizar		10 min

Organización	Recursos	Tiempo
una síntesis con el grupo. Los vagones pueden contener una diversidad de aspectos: Distintos niveles de competencias a adquirir. • Las competencias: saber leer y escribir, hacer artesanías, capacitar a otros, administrar, trabajar en grupo. • Diversos grados de ejercicio de los derechos que posibiliten o dificulten el desarrollo del Proyecto Ocupacional. • Los derechos: trabajo, vivienda, educación, respeto, tomar decisiones,Dignidad. Puntos débiles o fuertes para la concreción del proyecto. • Fortalezas: seguridad, saber escuchar, respetar. • Debilidades: dificultades para comunicarse, falta de tiempo, falta de información, falta de recursos económicos, falta de conocimientos de computación. Es importante que como facilitador/a acompañe a las personas a identificar estos aspectos y a establecer prioridades, de ese modo irán dando forma a su Proyecto Ocupacional.		

BIBLIOGRAFÍA

- ✓ FORMUJER. Proyecto Ocupacional. Una metodología de formación para mejorar la empleabilidad. SERIE: Materiales de Apoyo para instituciones de formación y orientación laboral. Argentina. Recuperado el 15/02/2023 de: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/po_man.pdf

- ✓ FAUTAPO. Proyecto Laboral. Texto Guia del participante. Formación técnica profesional – FTP. Bolívia. Recuperado el 15/02/2023 de: https://formaciontecnicabolivia.org/webdocs/contrapartes/02/publicaciones/PROYECTO-LABORAL.pdf