

0/62120

45603

"Análisis ocupacional, detección de necesidades de formación y propuesta formativa para los Beneficiarios del Programa Provincial de Empleo Transitorio *Entre Nosotros*"

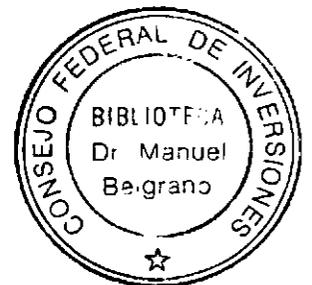
N 26
I

CONSEJO FEDERAL DE INVERSIONES

PROYECTO

"Análisis ocupacional, detección de necesidades de formación y propuesta formativa para los Beneficiarios del Programa Provincial de Empleo Transitorio *Entre Nosotros*"

Informe Final



Dr. Juan C. Nogueira

TAREA 1.:

● - Relevamiento de datos en la Provincia de La Pampa

1. **Población total de la Provincia. Fuente Indec: 298.460**
habitantes

2. **Población económicamente activa. Fuente Indec: 134.009**
trabajadores

3. **Índice de desocupación. Fuente Indec: Mayo 2002: 21,4**

4. **Empleados Públicos Provinciales Fuente Indec 17.174**

Porcentaje sobre PEA: 12,82%

● -Datos Beneficiarios Programa "Entre Nosotros" Fuente Base de Datos del Ministerio de Gobierno

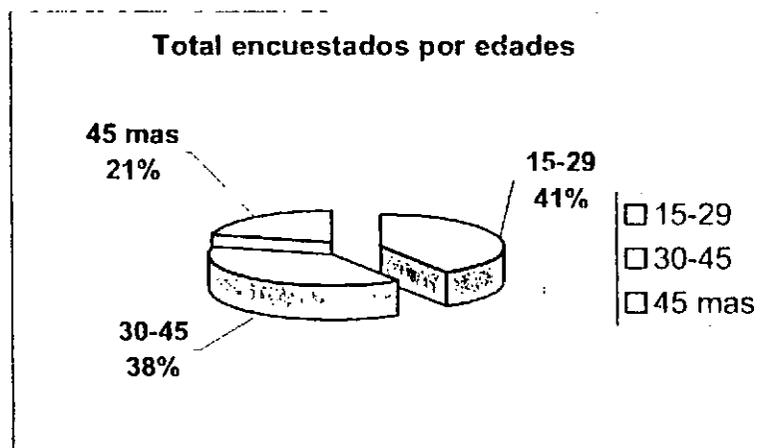
Cantidad y porcentaje sobre PEA

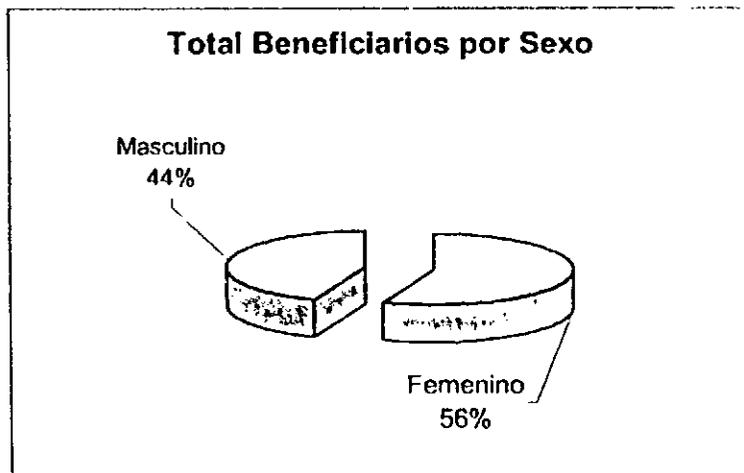
La cantidad total es de 6.975 Beneficiarios de los que fueron encuestados 5.588 Beneficiarios, estos últimos constituyen la cantidad sobre la que se obtienen los porcentajes de este trabajo

6.975 Beneficiarios constituyen el 5,20% del PEA

Distribución por sexo y franja etárea

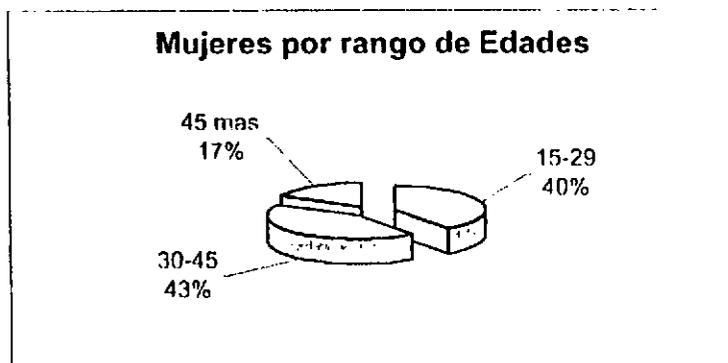
	15-29		30-45		+45		TOTALES
Sexo Femenino	1258		1343		541		3142
Sexo Masculino	1036		766		644		2446
Totales Edades	2294	41%	2109	38%	1185	21%	5588





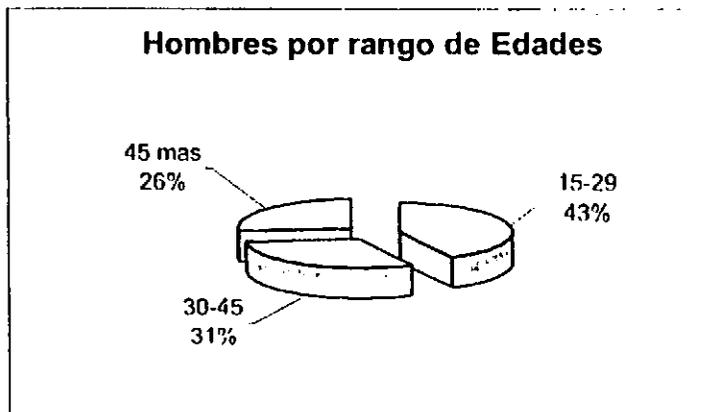
Mujeres por rango de edades

15-29	1258	40 %
30-45	1343	43 %
45 mas	541	17 %



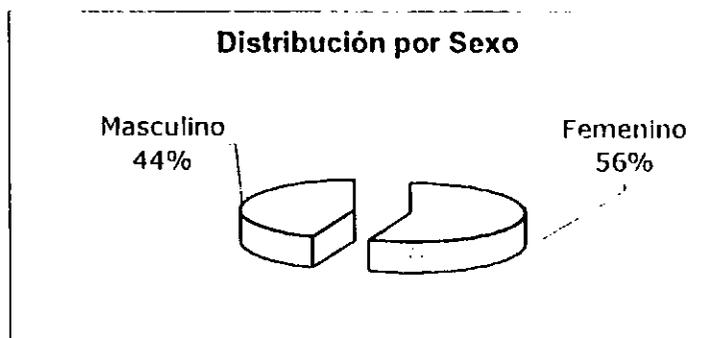
Hombres por rango edades

15-29	1036	43 %
30-45	766	26 %
45 mas	644	26 %



Distribución por sexo

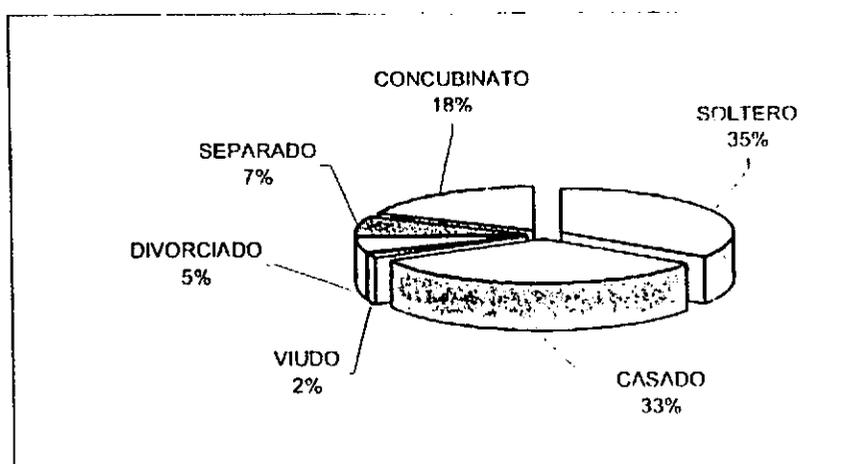
Femenino	3142	56 %
Masculino	2446	44 %



Estado Civil

Beneficiarios por Estado Civil

Edades		SOLTERO	%	CASADO	%	VIUDO	%	DIVORCIADO	%	SEPARADO	%	CONCUBINATO	%
15-29	F	694	12,42	2514	4,49	40	0,7	220	3,9	59	1,06	223	
	M	630	11,27	1172	2,09	10	0,2	20	0,4	60	1,1	279	
30-45	F	291	5,21	5039	9,00	210	3,8	1572	28,1	1913	34,2	179	
	M	156	2,79	3566	6,37	30	0,5	250	4,5	290	5,2	194	
mas 45	F	71	1,27	2344	4,19	53	0,95	61	1,09	76	1,36	44	
	M	75	1,34	3776	6,75	200	3,6	310	5,59	430	7,7	94	
Totales		1917	35	1838	33	102	2	300	5	404	7	1013	18

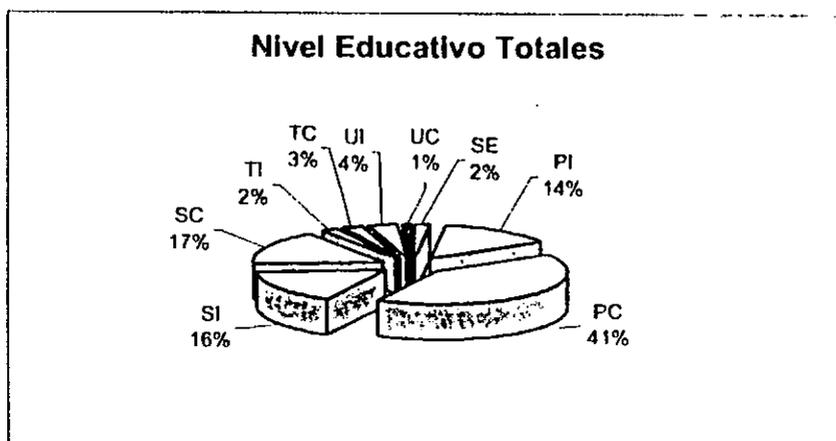


Nivel educativo formal

Ultimo Nivel Alcanzado del Total de Beneficiarios por Sexo y Rango de Edades

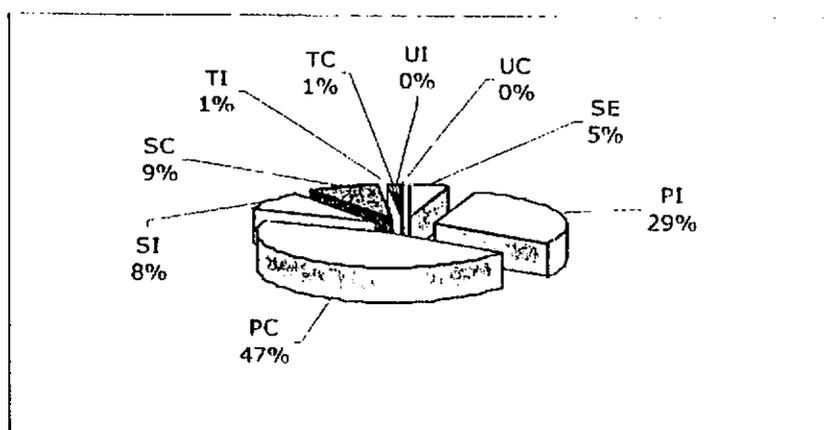
- **No Especifican Ultimo Nivel Alcanzado: 127**

Sin Estudios	Primario Incompleto	Primario Completo	Secundario Incompleto	Secundario Completo	Terciario Incompleto	Terciario Completo	Universitario Incompleto	Universitario Completo
102	794	2301	899	935	111	152	207	62
2%	14%	41%	16%	17%	2%	3%	4%	1%



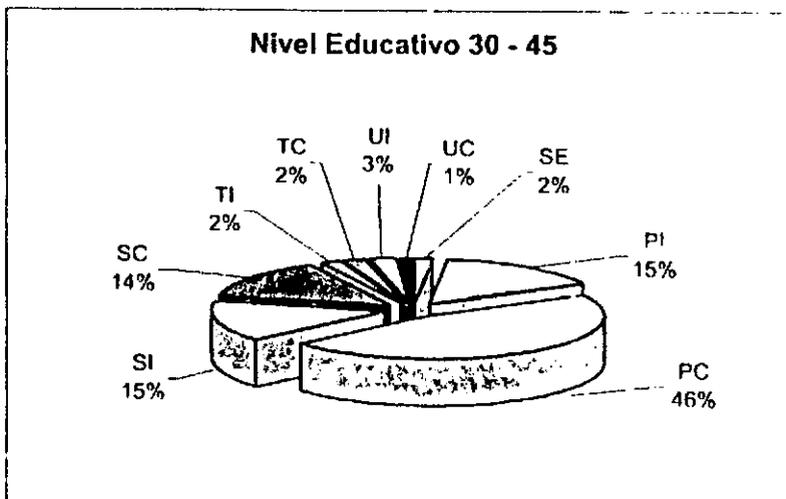
Nivel educativo +45

Sin Estudios	Primario Incompleto	Primario Completo	Secundario Incompleto	Secundario Completo	Terciario Incompleto	Terciario Completo	Universitario Incompleto	Universitario Completo
58	342	553	99	105	6	6	5	3
5%	29%	47%	8%	9%	1%	1%	0%	0%



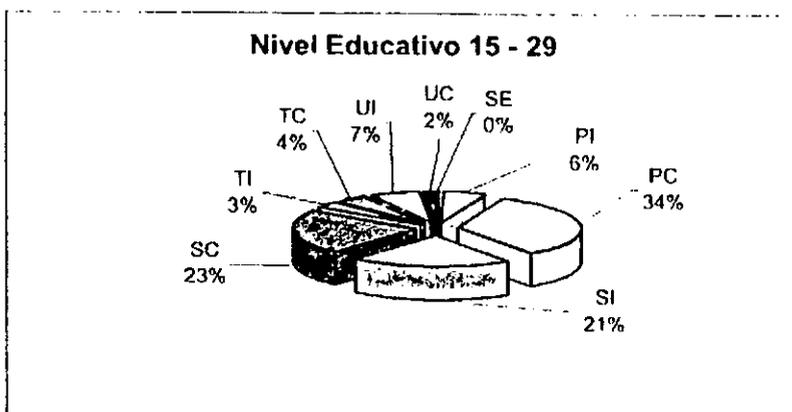
Nivel educativo 30 - 45

Sin Estudios	Primario Incompleto	Primario Completo	Secundario Incompleto	Secundario Completo	Terciario Incompleto	Terciario Completo	Universitario Incompleto	Universitario Completo
35	325	969	316	299	33	49	53	23
2%	15%	46%	15%	14%	2%	2%	3%	1%



Nivel educativo 15-29

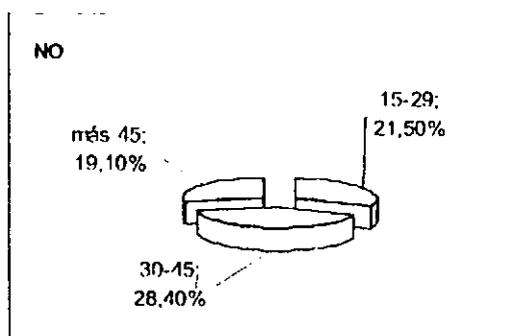
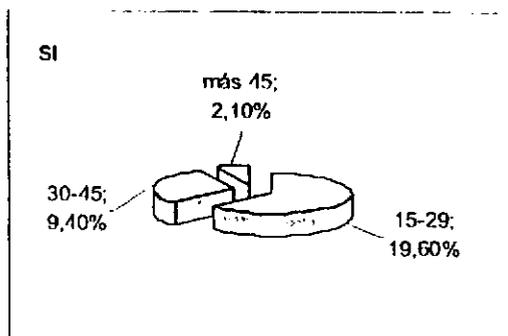
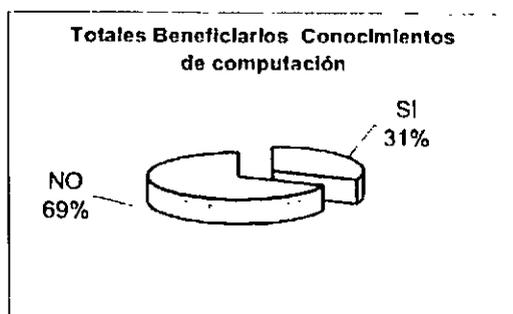
Sin Estudios	Primario Incompleto	Primario Completo	Secundario Incompleto	Secundario Completo	Terciario Incompleto	Terciario Completo	Universitario Incompleto	Universitario Completo
9	127	779	487	531	72	97	149	36
0%	6%	34%	21%	23%	3%	4%	7%	2%



Formación no formal

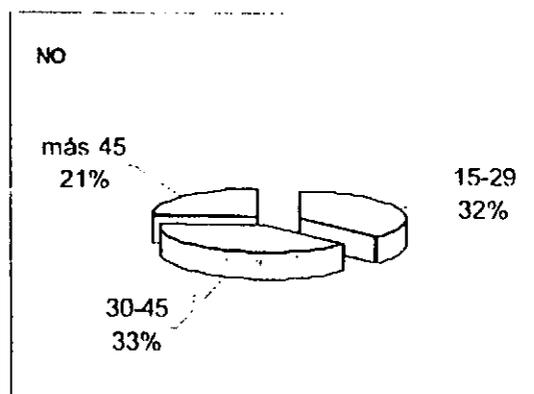
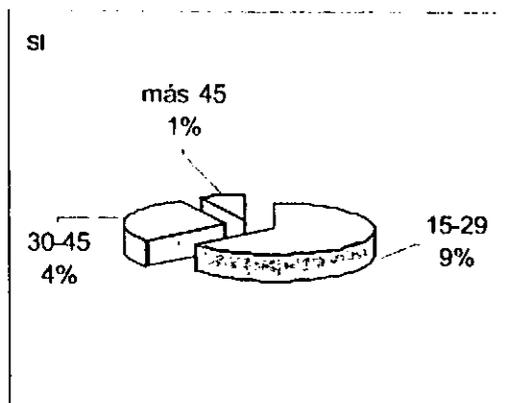
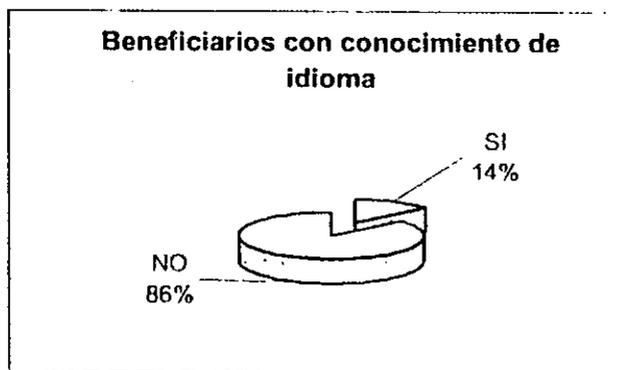
✓ Beneficiarios con conocimientos de Computación

		SI	%
15-29	F	703	19,6
	M	393	
30-45	F	404	9,4
	M	123	
mas 45	F	85	2,1
	M	34	
Total		1742	31
		NO	%
15-29	F	556	21,5
	M	643	
30-45	F	939	28,4
	M	643	
mas 45	F	456	19,1
	M	610	
Total		3847	69



Beneficiarios con conocimientos de Idioma

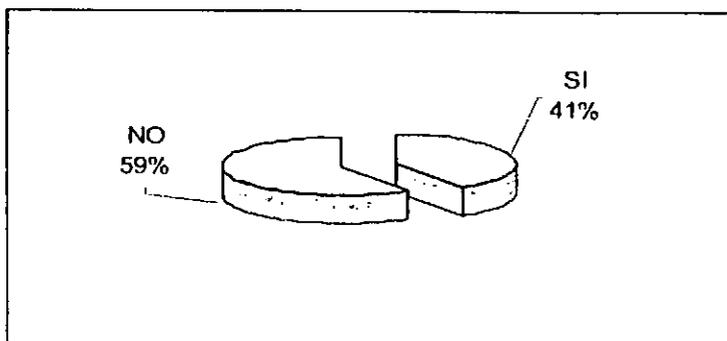
		SI	%
15-29	F	324	9
	M	188	
30-45	F	148	4
	M	39	
mas 45	F	38	1
	M	21	
Total		758	14
		NO	%
15-29	F	935	32
	M	848	
30-45	F	1195	33
	M	727	
mas 45	F	503	21
	M	623	
Total		4831	86



▪ **Ha realizado alguna capacitación?:**

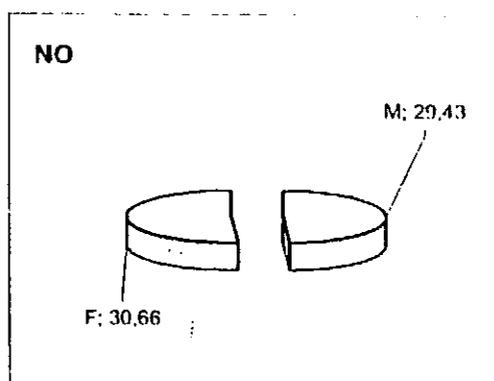
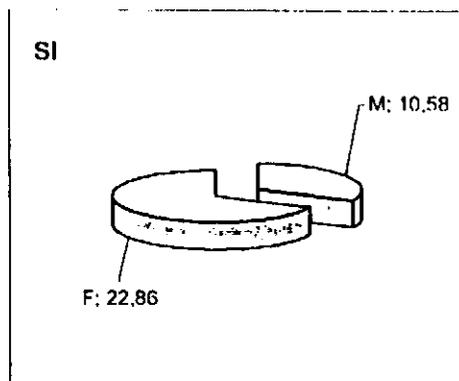
TOTALES DE SI Y NO

SI	%	NO	%
2050	36,69	3539	53,87



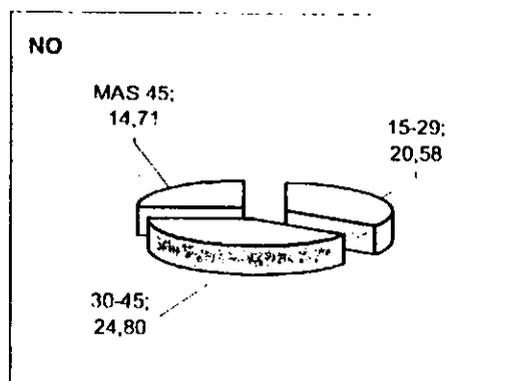
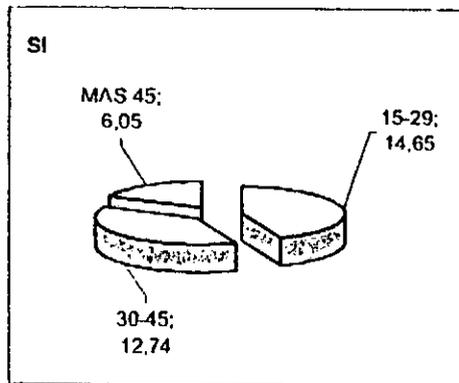
TOTALES DE SI Y NO DISCRIMINADOS POR SEXO

	M	%	F	%
SI	530	10,58	1145	22,86
NO	1474	29,43	1536	30,66



TOTALES DE SI Y NO DISCRIMINADOS POR GRUPOS DE EDADES

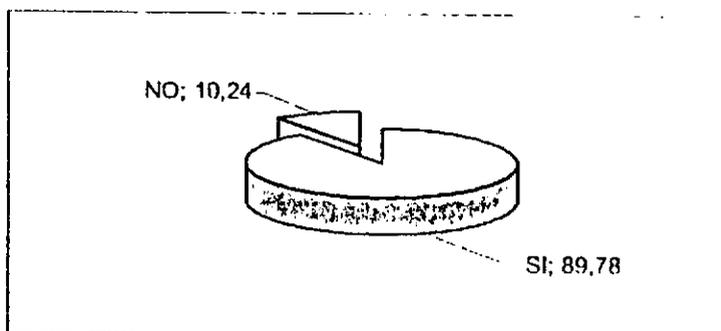
	15-29	%	30-45	%	MAS 45	%
SI	734	14,65	638	12,74	303	6,05
NO	1031	20,58	1242	24,80	737	14,71



✓ **Le gustaría capacitarse?**

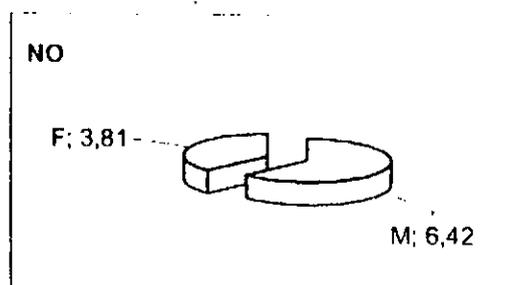
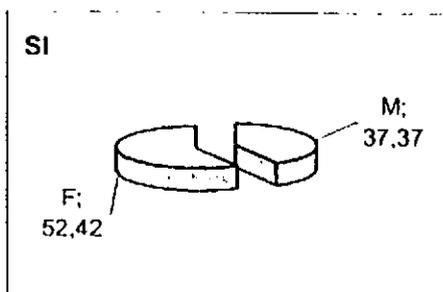
A. TOTALES DE SI Y NO

SI	%	NO	%
5017	89,78	572	10,24



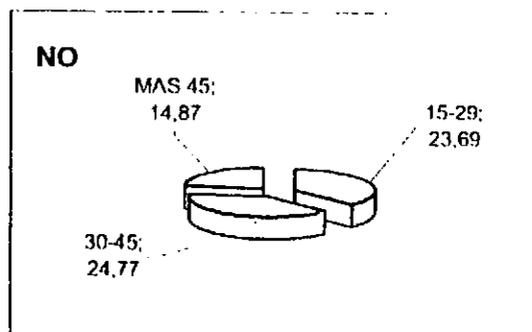
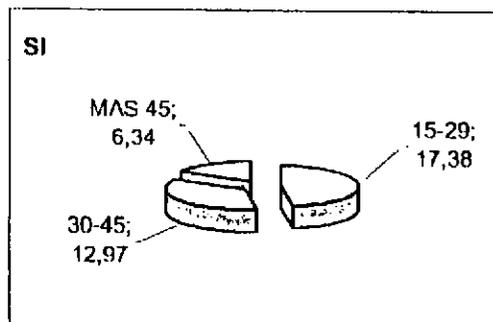
B. TOTALES DE SI Y NO POR SEXO

	M	%	F	%
SI	2088	37,37	2929	52,42
NO	359	6,42	213	3,81



C. TOTALES DE SI Y NO POR GRUPO DE EDADES

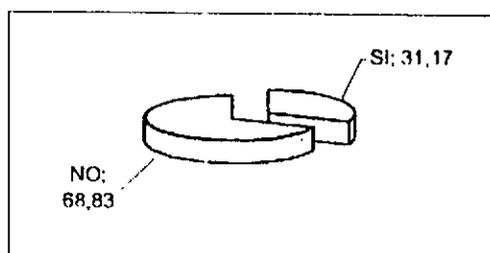
	15-29	%	30-45	%	MAS 45	%
SI	971	17,38	725	12,97	354	6,34
NO	1324	23,69	1384	24,77	831	14,87



✓ Usa computadora?

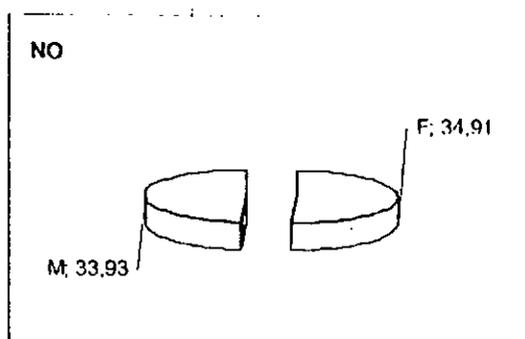
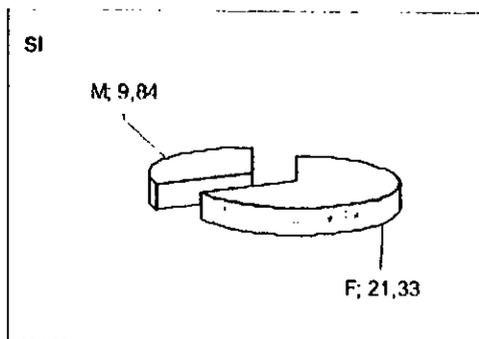
A. TOTALES DE SI Y NO

SI	%	NO	%
1742	31,2	3846	68,8



B. TOTALES DE SI Y NO POR SEXO

	M	%	F	%
SI	550	9,84	1192	21,33
NO	1896	33,93	1951	34,91

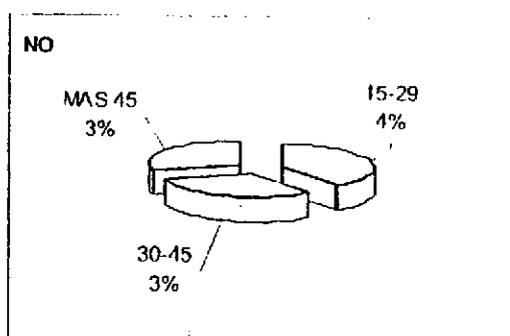
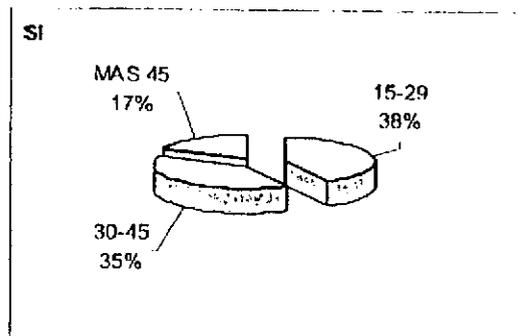
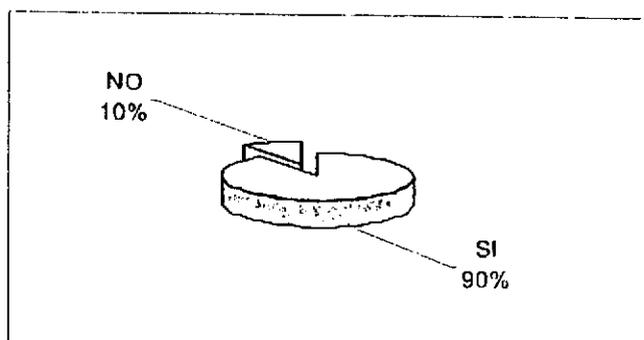


1. deseos de capacitación

✓ Beneficiarios por Sexo y Rango de Edades que desean Capacitarse

* **Referencias:** SI: Desea Capacitarse; NO: No desea Capacitarse

		SI	%	NO	%
15-29	F	1196	38	62	4
	M	930		107	
30-45	F	1256	35	87	3
	M	687		79	
mas 45	F	477	17	64	3
	M	471		173	
Totales		5017	90	572	10

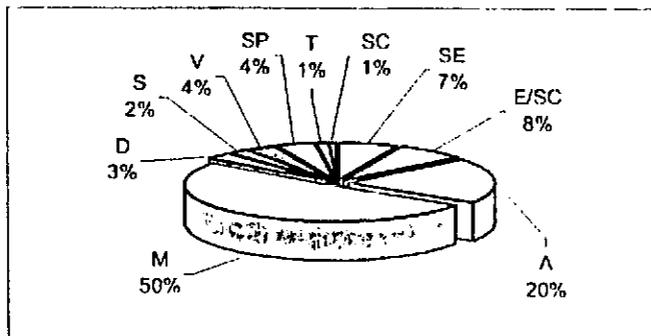


Tareas que realizan dentro del Programa

o Beneficiarios por Categoría Trabajo

	Sin Especificar	%	Especificado Sin Clasificar	%	Administración	%	Mantenimiento	%	Docencia	%
15-29	226	4,04	160	2,86	659	11,79	914	16,36	79	1,41
30-45	101	1,81	187	3,35	342	6,12	1151	20,60	52	0,93
Mas 45	37	0,66	77	1,38	112	2,00	785	14,05	34	0,61
Totales	364		424		1113		2850		165	

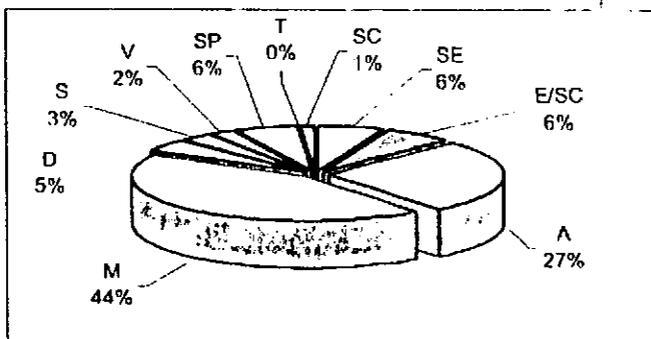
	Salud	%	Vigilancia	%	Servicios Personales	%	Transportes	%	Servicios Comunitarios	%
15-29	66	1,18	77	1,38	86	1,54	16	0,29	22	0,39
30-45	44	0,79	70	1,25	100	1,79	36	0,64	15	0,27
Mas 45	11	0,20	53	0,95	48	0,86	16	0,29	12	0,21
Totales	121		200		234		68		49	



Mujeres por Categoría Trabajo

	Sin Especificar	%	Especificado Sin Clasificar	%	Administración	%	Mantenimiento	%	Docencia	%
15-29	100	3,20	60	1,92	472	15,11	383	12,26	69	2,21
30-45	68	2,18	97	3,10	283	9,06	662	21,19	46	1,47
Mas 45	19	0,61	33	1,06	83	2,66	305	9,76	26	0,83
Totales	187		190		838		1350		141	

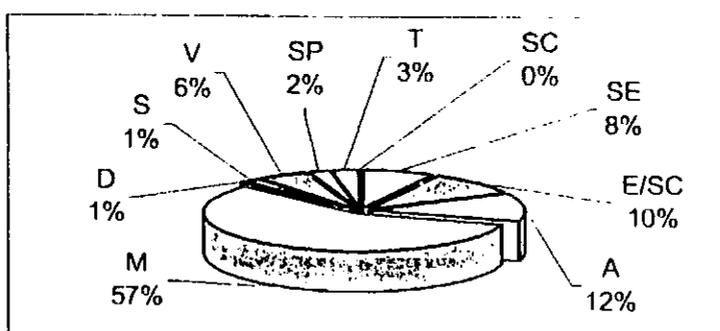
	Salud	%	Vigilancia	%	Servicios Personales	%	Transportes	%	Servicios Comunitarios	%
15-29	42	1,34	43	1,38	80	2,56	2	0,06	18	
30-45	39	1,25	22	0,70	99	3,17	3	0,10	13	
Mas 45	10	0,32	4	0,13	2	0,06	0	0,00	10	
Totales	91		69		181		5		41	



Hombres por Categoría Trabajo

	Sin Especificar	%	Especificado Sin Clasificar	%	Administración	%	Mantenimiento	%	Docencia	%
15-29	126	5,05	100	4,01	187	7,49	512	20,51	10	0,40
30-45	33	1,32	90	3,61	59	2,36	424	16,99	6	0,24
Mas 45	18	0,72	44	1,76	29	1,16	419	16,79	8	0,32
Totales	177	7,09	234	9,38	275	11,02	1355	54,29	24	0,96

	Salud	%	Vigilancia	%	Servicios Personales	%	Transportes	%	Servicios Comunitarios	%
15-29	24	0,96	34	1,36	6	0,24	14	0,56	4	0,16
30-45	5	0,20	48	1,92	46	1,84	33	1,32	2	0,08
Mas 45	1	0,04	49	1,96	2	0,08	16	0,64	2	0,08
Totales	30	1,20	131	5,25	54	2,16	63	2,52	8	0,32

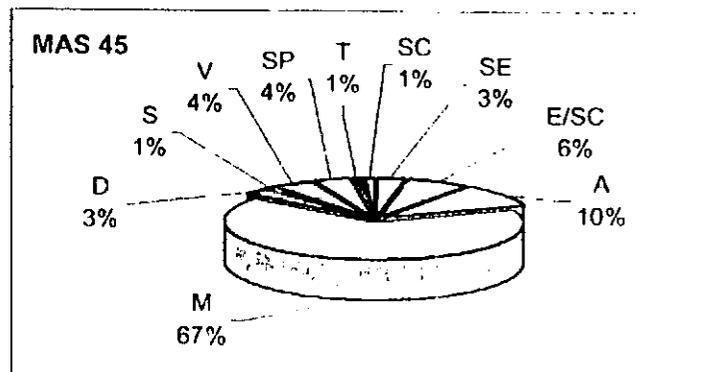
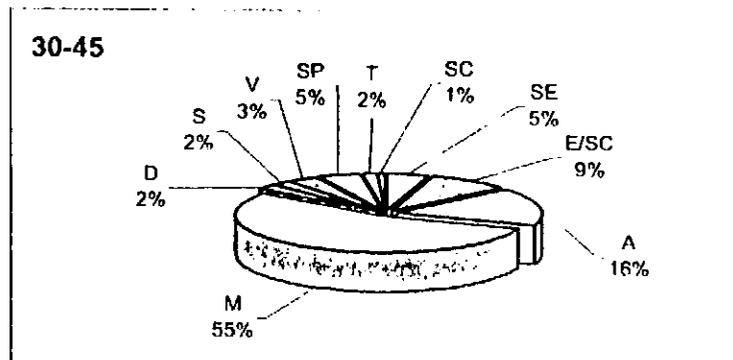
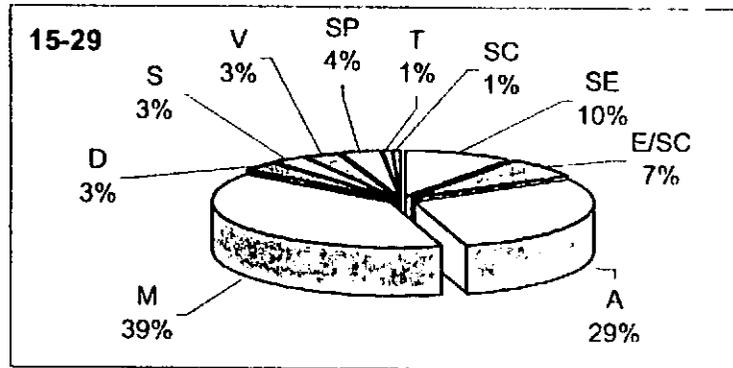


Beneficiarios por Categoría Etarea

	Sin Especificar	%	Especificado Sin Clasificar	%	Administración	%	Mantenimiento	%	Docencia	%
15-29	226	4,04	160	2,86	659	11,79	914	16,36	79	1,41
30-45	101	1,81	187	3,35	342	6,12	1151	20,60	52	0,93
Mas 45	37	0,66	77	1,38	112	2,00	785	14,05	34	0,61
Totales	364		424		1113		2850		165	

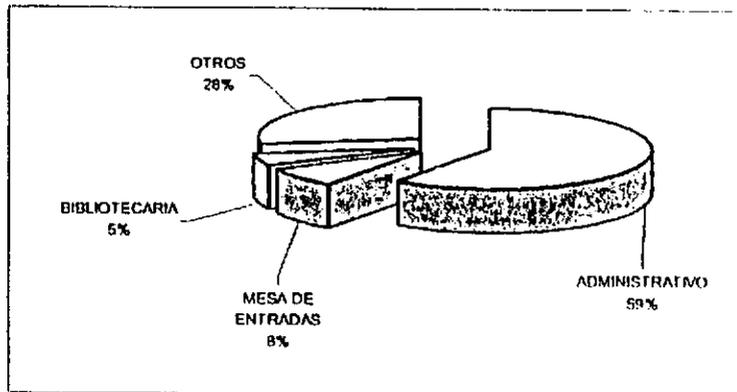
	Salud	%	Vigilancia	%	Servicios Personales	%	Transportes	%	Servicios Comunitarios	%
15-29	66	1,18	77	1,38	86	1,54	16	0,29	22	0,40
30-45	44	0,79	70	1,25	100	1,79	36	0,64	15	0,27
Mas 45	11	0,20	53	0,95	48	0,86	16	0,29	12	0,22
Totales	121		200		234		68		49	

" Análisis ocupacional, detección de necesidades de formación y propuesta formativa para los Beneficiarios del Programa Provincial de Empleo Transitorio *Entre Nosotros*"



Puestos que encierra "Administración" - Estos datos están sacados en forma general

1.- ADMINISTRATIVO	702
2.- MESA DE ENTRADAS	93
3.- BIBLIOTECARIA	57
4.- OTROS	324



Referencias:

- 1.- : Encierra a todos los beneficiarios que declararon Administrativo; administrativa; Administrativo Contable, etc.
- 2.- : Encierra a todos los beneficiarios que declararon Recepción de Expedientes, Atención al Público, etc.
- 3.- : Encierra a todos los beneficiarios que declararon Ayudante de Bibliotecaria, Auxiliar de Bibliotecaria, etc.
- 4.- : Encierra a todos los beneficiarios que declararon diferentes tareas administrativas: manejo de pc; telefonista; secretaria, manejo de papeles, etc.

● - **Cruzamiento de datos, caracterización de la población objetivo**

Se trata de una población por demás heterogénea por sus rangos de edades, niveles educativos y acceso a la formación, sin embargo es posible encontrar elementos comunes, como son la pertenencia a una clase social baja, sobre la que el impacto de la realidad Argentina ha hecho más efecto

La población objetivo del programa está constituida en un 44% por hombres y 56 % mujeres, distribuyéndose en tres franjas etáreas, siendo la más numerosa la que va entre los 15 y los 29 años que representa el 41% siguiendo la que se establece entre 30 a 45 años con el 38 % y finalmente la menos numerosa de los que tienen más de 45 años que representan el 21 % del total; concentrándose el 79% en una población joven de menos de 45 años.

Los/las Beneficiarios/as poseen diversos niveles respecto a la escolaridad formal. El último nivel alcanzado es en el 41 % de los/las Beneficiarios/as hasta Primario Completo y el 73 % no alcanzó el Nivel Secundario. Surge la necesidad de poder completar la educación formal para un altísimo porcentaje de la población beneficiaria, que debería completar su ciclo primario(16%: el 2% no realizó ningún estudio y el 14 % tiene Primario Incompleto y se constituye en el núcleo más duro en cuanto a capacitación) y respecto al nivel secundario, el 73 % no lo posee.

La franja más amplia, 41% posee Primario Completo.

Respecto a niveles superiores, el 16 % comenzaron el ciclo secundario pero no lo completaron y el 17 % sí alcanzó el nivel de Secundario Completo. El 10% restante posee niveles superiores a Secundario completo.

Es necesario explorar acciones para reforzar a la población rural que tiene trayectorias y experiencias particulares en los pequeños pueblos de la provincia, y que han enfrentado dificultades en las estructuras rurales y buscan reinsertar a su población en un mercado laboral distinto o nuevo; de esta manera, la elaboración de su propio Proyecto Ocupacional permitirá a los/las Beneficiarios/as acceder al conocimiento de sí mismos como forma de acotar la brecha entre el mercado existente y el nuevo

TAREA 2.

b. **Análisis ocupacional y detección de las necesidades de formación e identificación de las tareas de la ocupación y de las habilidades, conocimientos, aptitudes y responsabilidades que se requieren para la ejecución satisfactoria de la misma**

1. Elaboración de encuestas
2. Toma de muestras evaluativas
3. Entrevistas con jefes de áreas
4. Diagnóstico de necesidades puntuales de formación

Las Dificultades de la población objetivo para insertarse en el mercado laboral

La incorporación de los/las Beneficiarios/as/ al Programa de Empleo Transitorio "Entre Nosotros" constituye el último eslabón para un individuo cuando agota el resto de las posibilidades para tener un empleo, e indica per se que **tienen serias dificultades para insertarse exitosamente en un mercado laboral restringido y cada vez más competitivo**, conviviendo con la inestabilidad implícita y la certeza de la finitud de la permanencia en el programa, razón por la cual es inexorable su salida del mismo y la necesidad de reinsertarse en el mercado laboral.

Al analizar las causas de las dificultades para insertarse y/o mantenerse en el mercado laboral se afirma que los/las Beneficiarios/as del Programa:

Se encuentran afectados por las características del mercado laboral provincial:

El campo en los últimos años fue expulsor de mano de obra generando la necesidad estratégica de reestructurar la actividad agropecuaria, porque las actividades tradicionales deben ser capitalizadas a través de la formación que permita a la Provincia de La Pampa modificar progresivamente el mercado laboral existente, dichas actividades han perdido importancia y lo que se está intentando en la provincia es una profunda reestructuración; se trabaja con una perspectiva operacional y de planificación el espacio rural local, incluido el campo y las áreas rurales-urbanas, lo que da origen a acciones de coordinación con los esfuerzos de otros participantes en el área de desarrollo que están presentes en la zona, las ONG, las asociaciones y las empresas privadas. La Provincia de La Pampa tiene una impronta eminentemente rural, no tiene un mercado diversificado, o amplio que absorba nuevas alternativas de una manera variada, sino que el problema es que hay un achicamiento del mercado que es necesario reelaborar, dar una reorganización a la actividad rural, poniendo la mirada en alternativas del sector rural no agropecuario (ERNA) y en nuevos servicios, que es justamente lo que a través de la formación se trata de impulsar, junto al desarrollo de actividades productivas que puedan ser incorporadoras de mano de obra, pero que la misma esté calificada. La provincia lo que persigue es, no solo formar gente para un mercado que existe sino para que pueda desarrollar distintas actividades que formen mercados novedosos no tradicionales, si bien se pretende que la actividades privada crezca no siempre va acorde con las necesidades de las personas, por lo cual el gobierno de la provincia a través de los ministerios promueve y busca impulsar el desarrollo de nuevas actividades.

La población viene de una situación de expulsión de sus actividades tradicionales y no hay actividades alternativas para su reinserción, entonces la búsqueda es que puedan **tener espacios para reanalizar y reorientar sus competencias**. Evidentemente, el **problema social de la categoría subalterna rural se magnifica cuando ésta se encuentra o converge con la categoría juventud**, momento en que la divergencias con la propia materialidad de vida personal puede expresarse de diversas formas: pérdida de identidad y motivación, frustración, migración o, al contrario, como una inmejorable oportunidad para adquirir habilidades y conocimientos necesarios para construir un proyecto propio (identidad) y social. Efectivamente, la centralidad que están jugando los jóvenes en el mantenimiento del soporte de la economía familiar campesina, a partir de la emergencia de la crisis agraria, es de primer orden, sea porque es quien genera mayor plusvalía, ya por verse obligado a **perder, quizás para siempre, la posibilidad de promocionarse como agricultor autónomo por la vía de la educación o el trabajo**. Los actuales desafíos de la agricultura (equidad, sostenibilidad, rentabilidad y competitividad) exigen como *conditio sine qua non* formar una **nueva generación** de hombres y mujeres rurales modernos **que tengan la voluntad** de cambiar y progresar con el fruto de su propio esfuerzo y **que tengan los** conocimientos, habilidades y destrezas que dichos cambios requieren, *"Estimularlos a que amplíen su horizonte de aspiraciones y tengan voluntad de superación, sean conscientes de que su desarrollo y prosperidad serán fruto y consecuencia de su empeño y esfuerzo personal, tengan autoconfianza y estima para sentirse capaces de enfrentar y transformar su adversa realidad y para volverse más autónomos y menos dependientes de ayudas materiales externas* (Polan Lacki, Buscando soluciones

para la crisis del agro: ¿En la ventanilla del banco, o n el pupitre de la escuela?, ONU para la Agricultura y la alimentación p. 11)

Están afectados por los fenómenos globales y locales : la globalización y, en particular, el vertiginoso desarrollo de la informática han aumentado las posibilidades de acceso de los individuos a la información y al conocimiento. Pero, al mismo tiempo, estas posibilidades están lejos de ser accesibles en forma igualitaria para todos y exigen de modificaciones de las competencias adquiridas y de los sistemas de trabajo. Esta evolución ha incrementado la incertidumbre y para muchos ha creado situaciones de exclusión intolerables. **Quienes no tengan manejo fluido de la lecto-escritura, acceso al conocimiento científico y matemático y al dominio informático, no poseerán las claves de la modernidad ni podrán ser considerados "alfabetos" en el siglo XXI y, además, estarán decididamente condenados a ser "inempleables"**. Para la lucha contra la exclusión, la desigualdad y la pobreza resultan condición necesaria tanto el crecimiento económico y la generación de empleo como el aumento y mejoramiento de la empleabilidad de hombres y mujeres, o sea el fortalecimiento de su posicionamiento individual.

No poseen las competencias requeridas por el mercado laboral.: (Análisis ocupacional)

Las competencias necesarias para obtener un trabajo de calidad y para poder reciclarse siguiendo los cambios, pueden resumirse en habilidades básicas tales como la **capacidad de expresión oral y escrita, matemática aplicada (como capacidad de resolución de problemas), capacidad de pensar (abstraer**

características cruciales de los problemas, decidir sobre ellos y aprender de la experiencia). Estas competencias requieren una enseñanza sistemática y gradual. Se agregan a las anteriores otras relacionadas al **uso de recursos** (tales como trabajo, dinero, tiempo, materiales y equipos) para lograr objetivos; **las competencias interpersonales** (trabajo en grupo, enseñar y aprender, liderar, negociar, atender clientes, manejar la diversidad cultural); **competencias de comunicación** (Identificar, adquirir y evaluar Información, comunicarla a otros). Finalmente se señalan **competencias sistémicas** (aproximarse a la realidad en su complejidad de relaciones y no con un conjunto de hechos aislados); **competencias tecnológicas** (conocimiento y uso de tecnologías usuales).

La Población Beneficiaria, tiene una relación asincrónica entre la educación recibida y las posibilidades que brinda el mercado de trabajo actual, provocada por la salida anticipada del sistema de educación formal o bajo nivel de escolaridad en muchos casos, por déficits educacionales en las nuevas generaciones y por falta de capacitación en competencias de alta portabilidad.

Poseen un alto analfabetismo informático:

Un porcentaje alto de Beneficiarios/as, 69% no tienen conocimientos de computación; estableciéndose una marcada diferencia entre las tres franjas etáreas; los que tienen entre 15-29 años, alcanzan el porcentaje más alto en conocimientos de computación (48%); en cambio los que tienen entre 30-45 años totalizan el 25% restante; los mayores de 45 tienen el porcentaje más bajo de conocimientos de computación, 10%. Se denotan las marcadas diferencias en los grupos, con un

analfabetismo informático muy alto a partir de los 30 años, correspondiéndose con las generaciones para las que este tema es nuevo y al que les resulta difícil acceder. La globalización y el avance en las Tecnologías de la Información y la Comunicación han impactado positiva y negativamente sobre todos los ámbitos de la vida del hombre. El impacto negativo es la brecha cada vez mayor entre quienes tienen acceso a la tecnología y los que quedan marginados, la de los que pueden manejar una PC y quienes no pueden. La ineludible y estrecha relación que la educación tiene con los diferentes cambios tecnológicos y las condiciones de competitividad que impone la globalización fomentan una exclusión, que provoca un nuevo tipo de analfabetismo; al que algunos autores y científicos llaman el **"analfabetismo informático o tecnológico"**, para referirse a quienes no son capaces de utilizar un procesador de textos para expresarse de manera escrita ya que la informática es una herramienta "habitual" en cualquier tipo de trabajo u ocupación , que se constituye en un nuevo desafío para evitar la exclusión social. Para prevenir la exclusión social y la pobreza se requieren medidas que garanticen el acceso a las nuevas tecnologías. La existencia de una **"brecha digital"** crea nuevos obstáculos y barreras a la plena participación en el mercado de trabajo y en la sociedad. La brecha digital se define como la separación que existe entre las personas que utilizan las Nuevas Tecnologías de la Información (NTI) como una parte rutinaria de su vida diaria y aquellas que no tienen acceso a las mismas, provocando la desigualdad de posibilidades que existen para acceder a la información, al conocimiento y la educación mediante las NTI. La brecha digital no se relaciona solamente con aspectos exclusivamente de carácter tecnológico, es un reflejo de una combinación de factores socioeconómicos y en particular de limitaciones y falta de infraestructura de telecomunicaciones e informática. Es ineludible abarcar este

tema en cualquier proyecto de capacitación que intente romper la brecha, constituirse en un puente para que los grupos desfavorecidos, los grupos "duros", accedan a la alfabetización en tecnología a partir de estrategias encaminadas a reducir también la separación, que Internet acentúa, entre los que saben y los que no saben.

Tienen experiencias negativas de sociabilidad institucional, expulsión del sistema educativo, con inserción social precaria

Respecto a la integración laboral de los jóvenes en términos generales es frustrante. El grupo de mayor riesgo de inserción es el que alcanzó el nivel educativo hasta secundaria incompleta, dado que **han salido del sistema educativo formal antes de haber adquirido las habilidades básicas y credenciales educativas esenciales para el trabajo** y para la participación social. Sólo logran ingresar a los segmentos más deteriorados del mercado de trabajo, en ocupaciones donde tampoco adquieren nuevas calificaciones. En un momento de cambio del modelo de acumulación a nivel mundial, y de incertidumbre sobre la evolución del mundo del trabajo, todos los jóvenes, aun los de mayores niveles educativos, encuentran problemas para obtener empleo. *¿Qué decir de aquellos que, urgidos por acrecentar los magros ingresos familiares, intentan iniciar su vida laboral con competencias mínimas y sin una red de relaciones sociales que facilite su inserción? No es difícil imaginar que están comenzando un arduo itinerario en el que se alternarán inestabilidad laboral, bajos ingresos, precariedad, subempleo y desempleo¹* Esto es agravado porque en el contexto laboral actual, las empresas requieren de mayores

competencias para ingresar a un puesto. **Los jóvenes que no han completado la educación formal básica integran un grupo que no ha accedido a la capacitación completa en la habilidades básicas de lectoescritura y aritmética aplicada.** Los que desertan de la escuela sólo tienen acceso a trabajos precarios e inestables y se constituyen en uno de los núcleos mas duros de desocupados, delimitando una población crítica para la formación, a la que se es necesario llegar con estrategias que incluyan la recuperación de habilidades no obtenidas en la educación formal y la capacitación para el mundo del trabajo.

un enfoque de género:

El 44 % de los/las Beneficiarios/as son hombres y el 56 % son mujeres y de ellas, el 44% se declaran Jefas de hogar.

Se registra **un incremento sostenido de la participación femenina en el programa.** Esta incorporación constituye un proceso irreversible que no depende únicamente de la crisis económica. Las mujeres se han constituido en la fuerza de trabajo primaria y la voluntad de formación que se registra en ellas es superior a la de los hombres.

Este ingreso masivo de las mujeres no fue contemplado, situación que **solicita una abordaje sistémico y omnicomprensivo del genero como alternativa de participación** y cambio de los modelos tradicionales de los roles ejercidos. En sectores populares y particularmente en nuestra provincia, con una marca rural importante, ser mujer joven significa construir la identidad femenina en torno a la maternidad, a un aprendizaje de estrategias de sobrevivencia y al cuidado de los

¹ Claudia Jacinto, Centro de Estudios e Investigaciones Laborales-CEIL del CONICET. Buenos Aires, Argentina, 2000

otros. Pareciera que la única forma de reconocimiento ciudadano para una mujer popular fuera la maternidad temprana .

La naturalización de este rol determina un desigual acceso a oportunidades. Así, las opciones educativas para las mujeres en este sector social no son sostenidas a largo plazo por la falta de confianza en sí mismas para el desempeño social y laboral. Las jóvenes cuando se educan o trabajan tienen que realizar ambas tareas, en un modelo de "doble presencia", con la consiguiente multiplicidad de roles y desdoblamiento de su tiempo, atención y energías.

Hoy la desocupación masculina es una variable que condiciona el trabajo informal de las mujeres jóvenes porque su aporte se ha tornado fundamental en el hogar. Pero en sectores de pobreza, no se ha incrementado notoriamente el nivel educativo de las mujeres (muchas de ellas abandonan la escuela frente a la maternidad temprana, aportando recursos mediante la economía informal)

En cuanto a las oportunidades de Capacitación Laboral en general se estimula la participación de mujeres populares jóvenes en oficios de baja calificación que aumentan su condición de subordinación. Sin una adecuada política de género no hay capacitación laboral exitosa en el tema mujer y sobre todo en mujeres jóvenes.

Esta realidad impone que la formación debe estar orientada a dotar de competencias que mejoren sus condiciones de empleo y les permitan superar el nivel de dependencia, que las acrediten en su oficio o actividad laboral, y les permitan una movilidad del sector informal al formal. Para este grupo y para otros de mujeres, la formación debe ir más allá de las competencias básicas y

específicas, incluyendo la orientación profesional, el programa para el desarrollo de microempresas y especialmente el enfoque de género. La integración del enfoque de género significa en lo concreto trabajar e incidir en el desarrollo personal y social de las mujeres con contenidos relacionados a autoestima, liderazgo, habilidades y relaciones sociales. Incluir el enfoque de género supone identificar mitos, estereotipos, regulaciones derivadas de las relaciones de género que provocan oportunidades y/o restricciones para mujeres y varones. Constituyéndose en un reto fundamental para eliminar los condicionamientos sociales. Se requiere de acciones de capacitación integrales que respeten la diversidad, asegurando el desenvolvimiento del potencial femenino y promoviendo un progreso social y económico más integral.

El desafío de dar respuesta a la necesidad de acceder al mercado de trabajo

- dar respuesta a la necesidades que motivan las dificultades para acceder al mercado de trabajo.
- dar cabida a la heterogeneidad
- atender el ingreso de las mujeres al programa con enfoque de género
- fortalecer la competencias clave
- reconstituir las redes de solidaridad
- desarrollar un proyecto personal viable
- abordar la brecha digital

Las necesidades puntuales de capacitación

- **Construcción de un proyecto ocupacional** en el que las personas definan sus metas en materia de formación y trabajo con adquisición de conocimientos y habilidades para el autoempleo y que sirva de punto de partida para el posterior abordaje de la formación por competencias laborales
- **Fortalecimiento de las competencias clave** indispensables para el desempeño laboral y fácilmente portables a otros puestos de trabajo, las básicas como comunicación escrita, verbal, no verbal y alfabetización informática y las transversales como toma de decisiones, resolución de problemas, trabajo en equipo y abordaje sistémico de la realidad

¿Cual es el problema que un programa debe intentar solucionar?

Se han planteado las dificultades que los/las Beneficiarios/as del Programa "Entre Nosotros" tienen respecto de **su inserción en el mercado laboral** y la necesidad de contar con un programa de formación que responda a esas falencias que se pueden condensar en dos:

No tienen definidas sus metas en materia de formación y trabajo.

En un mercado de trabajo muy hostil para quienes poseen niveles educativos bajos, en el que se han intentado insertar precariamente, con experiencias frustrantes de acceso, que han colaborado a bajar los niveles de autoestima y, con pocas o nulas posibilidades de acceder a la formación, esta población

se encuentra en situación de desigualdad con relación a los sectores medios y **sin haber podido tener la posibilidad de poder reflexionar, programar, organizar su futuro ocupacional.**

Frente a esta situación es imprescindible poder **aportar un espacio de auto análisis, para el reconocimiento de sus propios perfiles y el análisis de sus expectativas, a fin de que puedan plantear estrategias que aumenten sus oportunidades de inserción laboral y social y que les permitan generar movilización y reconstituir los lazos que conducen a una integración social.**

Desarrollo limitado de las competencias clave:²

- Las competencias son en gran parte las capacidades elementales que se aprenden y desarrollan en la educación formal y están integradas fundamentalmente por las capacidades de poder comunicarse en forma escrita, oral , como así también poder analizar problemas y tomar decisiones, trabajar en equipo y realizar un abordaje sistémico de la realidad. **Estas competencias clave son punto de partida, la condición mínima para que cualquier trabajador pueda realizar sus tareas, además de ser el requisito sine qua non para poder acceder a formación en competencias de otra índole.**

De acuerdo a los datos acerca del paso de los/las Beneficiarios/as por el sistema de educación formal, el 14 % tiene Primario Incompleto

² Siguiendo los criterios de Formujer "a efectos de evitar confusiones entre los distintos términos, proponemos adoptar una clasificación que distingue entre competencias técnicas y **competencias clave, integrando en esta última clase las básicas y transversales**" tomamos como término para trabajar el de Competencias Clave que incluirá las básicas y las transversales.

constituyéndose en el núcleo más duro, y en el que resulta imprescindible que completen el ciclo volviendo al sistema formal.

Solo el 41% alcanzó el Primario Completo, el 73% no alcanzó el nivel secundario y el 16 % comenzaron el ciclo secundario pero no lo completaron.

Estamos entonces frente a un cuadro en que se pueden deducir **las deficiencias en el terreno de las competencias clave agudizadas en estos sectores donde solamente han alcanzado niveles de escolaridad mínimos.** Los/las Beneficiarios/as del Programa "Entre Nosotros" poseen en forma deficiente competencias básicas, por lo que es necesario proceder a actualizar y mejorar este déficit que el mercado solicita como condición de acceso al mismo y que requiere el desempeño eficiente del puesto de trabajo o la obtención de un empleo.

El tránsito por la educación formal no garantiza tampoco un dominio real de las competencias básicas ya que no necesariamente éstas quedan aseguradas tras la finalización de los años de enseñanza formal obligatoria, y mas grave aun resulta, en los casos en que se produce un abandono temprano del sistema escolar.

Las entrevistas realizadas a los/las Beneficiarios/as evidencian que ésta población **no quiere volver a pasar por una experiencia escolarizada**, ni volver a la practica escolar, pero sí buscan reactualizarse, comunicarse, quieren desarrollarse laboralmente después de situaciones complejas de vida, de cambios de ocupación, de traslados a lugares geográficos diversos, y que ahora demandan tener la posibilidad de poner en juego un desafío, asumir un rol activo, sin lo propio de la vida escolar, que para muchos es una limitante.

El 64% de los/las Beneficiarios/as consigna que desea capacitarse siendo el grupo de jóvenes el que tiene el porcentaje mayor con 96%, lo que indica una clarísima percepción de la necesidad de capacitarse y la voluntad de hacerlo para lograr la inserción laboral y social.

Un estudio de la UNESCO en siete países de América Latina³ muestra que la escolaridad completa no garantiza un dominio real de las competencias de lectoescritura y matemáticas. Incluso, aunque se observan diferencias en los logros entre quienes han cursado sólo la educación básica y quienes han completado la educación media, la diferencia es relativa. El salto relevante, en todo caso, se produce entre la enseñanza escolar y la enseñanza superior, especialmente la universitaria

Los dos ámbitos de trabajo donde se concentran los mayores porcentajes de Beneficiarios/as son administración (el 20%) y mantenimiento (50%), en su mayoría en la esfera del estado provincial y municipal y en ONGs. Las tareas que llevan a cabo en "administración" son las propias de la administración pública y comunes a las que se llevan a cabo en las empresas y ellas encierran (atención al público, mesas de entrada, auxiliares administrativos, telefonistas, secretarios, auxiliares de bibliotecas, cadetes etc). Cuando se recurre a informantes clave, queda al descubierto que estas personas **no tienen la formación básica suficiente ni adecuada para cumplir las funciones que se le asignan,** lo que agudiza la ineficiencia en el desempeño del trabajo que deben ejecutar , dejando a trasluz la imposibilidad de acceder a instrumentos que otorguen estrategias par mejorar

³ Infante, M. Isabel "Alfabetismo funcional en siete países de América Latina" UNESCO, Santiago, 2000

su acción; no obstante se observa que hacen ingentes esfuerzos para lograr un cumplimiento decoroso.

Al analizar los otros ámbitos donde desarrollan tareas se hace evidente un problema de formación común a un gran porcentaje de beneficiarios , como es **el pobre desarrollo de las llamadas "competencias básicas"**, ya que se verificó que los/las Beneficiarios/as tienen serias limitantes al poner en juego sus competencias en las áreas del lenguaje y la comunicación como así también los conocimientos de informática y a ello se suma que no cuentan con estrategias eficientes para cambiarlo.

No se trata solamente de un desafío educativo "hacia delante", sino de una realidad de antigua data que ya existe y que es necesario poder revertir: **los/las Beneficiarios/as necesitan una actualización formativa en competencias básicas y transversales (clave⁴) para cumplir con las tareas que los ocupan actualmente, pero que a la vez se constituya en un puerta de acceso a la adquisición de otras competencias de alta portabilidad.**

Inequidad de género:

El ingreso masivo de la mujer al trabajo y una identidad femenina basada en el modelo de la "doble presencia" (madre-trabajo) imponen la necesidad de incluir métodos y formas a través de los cuales **las propias mujeres visualicen las diferencias de género y transformen la realidad existente**

⁴ Siguiendo los criterios de Formujer "a efectos de evitar confusiones entre los distintos términos, proponemos adoptar una clasificación que distingue entre competencias técnicas y **competencias clave, integrando en esta última clase las básicas y transversales**" tomamos como término para trabajar el de Competencias Clave que incluirá las básicas y las transversales.

para eliminar las situaciones de inequidad y encuentren la igualdad de las relaciones de poder.

El abordaje de competencias desde un enfoque de género busca que hombres y mujeres se interrelacionen solidariamente en un mercado laboral cambiante y dinámico; implica también, reconocer necesidades y desafíos que como ciudadanos son comunes a ambos sexos, y posibilita el desarrollo de proyectos personales reconociendo potencialidades de hombres y mujeres como actores primarios de cambios internos y externos.

Visibilizar las diferencias de género es considerar y analizar los distintos saberes y necesidades de los/las Beneficiarios/as para considerar alternativas de aprendizajes mas ajustados y adecuados, por eso **es necesario que el Programa incluya una perspectiva de género en el abordaje de los contenidos.**

TAREA 3.

Definición y Propuesta de Programa Formativo específico

1. **Definición:** Dado que la población objetivo es heterogénea, ¿puede plantearse un programa homogéneo? ¿qué líneas de investigación deberían abrirse para lograr aplicar estrategias formativas y ocupacionales diferenciadas?

2. **Propuesta de Programa de Formación:** de acuerdo a las características de la población objetivo y las necesidades puntuales de formación, que se oriente a proporcionar y actualizar los conocimientos, habilidades y actitudes que disminuyan el riesgo de obsolescencia y permitan a los beneficiarios permanecer activos y productivos, no necesariamente en un puesto y actividad y puedan reinsertarse exitosamente en el mercado laboral pudiendo prescindir de la ayuda económica del Estado Provincial

La solución posible: gestar un programa que aborde los desafíos

Diseñar un programa que aborde la heterogeneidad de la Población Beneficiaria del Programa "Entre Nosotros" es el desafío.

De acuerdo al análisis del diagnóstico y las necesidades que se plantean, surge como aconsejable una capacitación que se base en la formación en competencias básicas, a través de un itinerario formativo mediante el cual los/las Beneficiarios/as puedan entrar y salir e ir acumulando la formación que les permita salir del Programa de Empleo Transitorio e insertarse exitosamente en el mercado laboral.

Es necesario formar a la población para insertarla en ese mercado, dado que el mercado presenta dificultades, en ese sentido **el programa es una primera etapa porque tanto la formación por competencias y el proyecto ocupacional, buscan reconstituir y reorientar a las personas, tratando de identificar sus necesidades para desarrollar propuestas alternativas ligadas al autoempleo y al desarrollo de micro emprendimientos a empleos rurales no tradicionales como puede ser turismo rural, granja, cunicultura, miel, aromáticas: recuperar algunas actividades en el ámbito rural que sean innovadoras y que permitan que la gente que tiene experiencia en el campo se reoriente en la generación de nuevos emprendimientos dentro del ámbito rural o el empleo rural no agropecuario (ERNA), "la mejor estrategia de intervención enfrenta directamente, como una prioridad, los desafíos que presenta el mercado. El costo, y también los beneficios, que implica ir más allá del mercado local y conectar las estrategias del ERNA con la demanda originada por los motores de crecimiento, es lo que se conoce como tener 'la sartén**

por el mango', (Mejores prácticas y estrategias de intervención para fomentar la generación de empleo rural no agrícola en América Latina, Germán Escobar, Thomas Reardon Julio A. Berdegué)

Es de interés provincial promover diversas alternativas que posibiliten una mejora significativa en las condiciones de empleabilidad de la persona comprendidas en el programa. Una de ellas consiste en iniciar un proceso de formación continuo que en una primera etapa coadyuve al fortalecimiento, reconstitución e impulso de nuevas estrategias ocupacionales.

Es importante considerar que la provincia presenta dificultades respecto a sectores de actividad que con anterioridad eran receptores de mano de obra; pero debido a múltiples situaciones han perdido esa capacidad de incorporar trabajadores y qué por el contrario, se han constituido en mercados expulsores. Esto se hace sentir, sobretodo, con los pequeños productores agropecuarios que en los últimos años han sufrido un proceso de emigración hacia centros urbanos. Tales centros y sus respectivos mercados no alcanzan a cubrir la creciente demanda de empleo, considerando la dimensión actual de los mismos. Ante tal situación, el Gobierno Provincial procura **potenciar la expansión de actividades alternativas y fortalecer la ya existentes.**

Se aspira a consolidar un proceso sinérgico que se oriente a resolver el problema de una población que solicita contar con un apoyo que les permita **confeccionar una estrategia laboral de más largo plazo; dirigida al autoempleo y al desarrollo de nuevos emprendimientos.** En este sentido el Gobierno Provincial y los gobiernos Municipales trabajan conjuntamente para elaborar un plan que permita intervenir en las distintas etapas que componen un entramado productivo:

- ✓ **Desde lo Productivo:** (entre otras) promover el desarrollo de actividades alternativas y/o construir una nueva comprensión de las actividades tradicionales.
- ✓ **Desde la Formación:** identificando los conocimientos, saberes, habilidades y destrezas; como así también en la construcción de un proyecto formativo -- ocupacional de cada uno de los participantes.
- ✓ **Desde lo Social:** de forma incipiente se está procurando establecer vínculos entre distintos actores sociales que se involucren con la temática y consensuadamente ofrezcan posibles soluciones ante el problema presente.

La propuesta formativa

"...los nuevos programas de formación deben comportar transformaciones en su estructura que tiende a ser carácter modular, en sus contenidos que se mueven hacia conceptos de amplio espectro y de fortalecimiento de principios básicos y finalmente, en sus formas de entrega que comportan nuevas estrategias pedagógicas para el proceso de aprendizaje.

La formación basada en competencias pretende mejorar la calidad y la eficiencia en el desempeño, permitiendo trabajadores más integrales, conocedores de su papel en la organización, capaces de aportar; con formación de base amplia que reduce el riesgo de obsolescencia en sus conocimientos.

El concepto de competencia laboral envuelve una capacidad comprobada de realizar un trabajo en el contexto de una ocupación. Implica no solo disponer de los **conocimientos y habilidades**, hasta ahora concebidos como suficientes en los

procesos de aprendizaje para el trabajo, ya que define la importancia de la **comprensión** de lo que se hace y conforma un conjunto de estos tres elementos totalmente articulados.

Formar por competencias implica "ir más allá", sobrepasar la mera definición de tareas, ir hasta las funciones y los roles. Facilitar que el individuo conozca los objetivos y lo que se espera de él." **"La formación por competencias.**

Instrumentos para Incrementar la empleabilidad" Cintefor-OIT

Básicamente nos apropiaremos de éstas consideraciones como principios rectores en la formulación del presente programa de formación.

Contenidos:

"en sus contenidos que se mueven hacia conceptos de amplio espectro y de fortalecimiento de principios básicos"

Aproximación a la capacitación con el enfoque de competencias: El marco conceptual respecto al tema de las competencias se encuentra en desarrollo a partir de una diversidad de iniciativas y experiencias. Por ello el presente diseño intenta ser **una aproximación conceptual experimental**, siendo necesario entonces hacer algunas precisiones.

Mertens⁵ distingue tres **tipos** de competencias *"Las competencias genéricas se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales propios de diferentes ámbitos de producción, como, por ejemplo, la capacidad para el trabajo en equipo,*

⁵ Formación por competencias y género. Aportes conceptuales y metodológicos para la incorporación de estos enfoques en las prácticas de las instituciones de formación profesional. Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos /Secretaría de Empleo

habilidades para la negociación, planificación, etc. Las competencias básicas son las que se adquieren en la formación básica y que permiten el ingreso al trabajo: habilidades para la lectura y escritura, comunicación oral, cálculo, entre otras. Las competencias específicas se relacionan con los aspectos técnicos directamente relacionados con la ocupación y no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales (ejemplo, la operación de maquinaria especializada, la formulación de proyectos de infraestructura, etc.)"

En el presente diseño nos abocaremos a dos tipos de competencias las básicas y las transversales, no se tendrá en cuenta el concepto de **competencias específicas**, debido a la heterogeneidad de la ocupación de la población objetivo y a las dificultades que importan transferir estas competencias a otros contextos laborales y adoptaremos la clasificación de Formujer

Competencias básicas: entendiendo por tales "aquellos saberes, conocimientos y habilidades que se desarrollan principalmente durante la escolaridad de los personas y sirven de basamento para la adquisición de conocimientos y destrezas específicos" ⁶

Comunicación escrita

Comunicación verbal

Comunicación no verbal

Alfabetización informática

Competencias transversales: entendiendo como tales "a los saberes y habilidades, de carácter polivalente, que atraviesan distintas ocupaciones" ⁷

⁶ Mertens, Leonar op. Cit

⁷ MFormación por competencias y género. Aportes conceptuales y metodológicos para la incorporación de estos enfoques en las prácticas de las instituciones de formación profesional. Ministerio de Trabajo, empleo y Formación de Recursos Humanos /Secretaría de Empleo, p 42

Toma de decisiones ⁸

Resolución de problemas ⁹

Trabajo en equipo

Abordaje sistémico de la realidad

Uso de recursos (Organizar y administrar el tiempo y materiales)

Competencias Clave

Siguiendo los criterios de Formujer "a efectos de evitar confusiones entre los distintos términos, proponemos adoptar una clasificación que distinga entre competencias técnicas y **"competencias clave, integrando en esta última clase las básicas y transversales"** tomamos como término para trabajar el de Competencias clave que incluirá las básicas y las transversales.

Los contenidos del programa se centrarán en Competencias clave, poniendo el acento sobre competencias básicas.

La población objetivo del programa tiene dificultades para insertarse en el mercado laboral y una de las razones es que no poseen las competencias requeridas por el mismo y en particular las competencias básicas (Ver Desarrollo Insuficiente de las competencias clave).

Cuando se habla de competencias básicas se da por sobre entendido que el paso por la escuela es garantía suficiente de su adquisición: "En verdad, son en gran parte las capacidades elementales que se aprenden y desarrollan en todo proceso

⁸ Para Mertens son básicas

⁹ Para Mertens son básicas

escolar y/o en las más habituales y variadas formas de socialización de las personas. Son consideradas, en ese ámbito, como competencias que todo trabajador debería dominar –según sus pautas- cualquiera sea su tareas concretar”¹⁰, sin embargo, ya se plantearon los porcentajes que presentan niveles de comprensión lectora insuficientes para hacer uso de la información que los rodea y para aprender nuevas habilidades en el trabajo y las consecuencias que tienen esto respecto a la autoestima y a su inserción social.

La deficitaria realidad educacional de los trabajadores y los avances tecnológico obligan a mejorar las competencias básicas, fundamentales o esenciales, que deberían haberse desarrollado durante la escolaridad de las personas y que se requieren para una gestión de competitividad y productividad en el mundo del trabajo.

Desde una perspectiva económico social, el proyecto está orientado a diseñar actividades de capacitación, que contribuyan a mejorar competencias básicas de los trabajadores.

Desde una perspectiva científico tecnológico, se trata de identificar las estrategias cognitivas o procesos mentales que el trabajador debe utilizar para un adecuado uso de la comunicación escrita que se maneja en todos los ámbitos laborales, y por otra, diseñar una metodología de capacitación que sea pertinente, significativa y motivante para el trabajador.

¹⁰ "La educación desestabilizada por la competitividad. Las demandas del mundo del trabajo al sistema educativo" Fuentes para la transformación curricular, consulta a la sociedad. Ministerio de cultura y Educación de la Nación

A través de esta capacitación no se intenta solamente hablar de competencias respecto de la forma en que se identifican los contenidos, sino en lograr una efectiva penetración del concepto en los/las Beneficiarios/as de modo que la actualización a las competencias básicas sea el primer movimiento de una serie que sintetice habilidades, conocimientos y aptitudes necesarios para el desempeño óptimo en una ocupación o función productiva determinada.

Estructura:

"en su estructura que tiende a ser de carácter modular"

Capacitación modular teórico práctica: una capacitación modular de corta duración, que incluyendo saberes teóricos y prácticos, garantice la capacidad posterior de poder transferir dichos saberes a situaciones de trabajo concretos y diferentes.

El programa se constituye a partir de **módulos temáticos generales** y relacionados; cada módulo se integra con una **competencia general**; **las competencias básicas y las transversales** que se involucran y unidades de competencia necesarias para alcanzar la competencia general y la identificación de los **elementos de competencia** de la formación

MODULO FORMATIVO

Unidad de competencia:

Competencias Básicas

Competencias Transversales:

Elementos de competencia

Contenidos

Competencias generales que se abordan Se seleccionaron entre las unidades u elementos de competencia identificadas, aquellas que serán utilizadas como referencia para la formación.

Esta selección se realizó teniendo en cuenta: (a) el nivel de la población beneficiaria; (b) la posibilidad real de alcanzar el dominio de las mismas en el limitado tiempo de duración del curso; (c) la necesidad de abordar en el curso aquellas unidades de competencia que, por su carácter crítico, son imprescindibles para el ejercicio de las funciones cuyo desempeño se propone el programa, y (d) los condicionamientos internos existentes entre las diferentes unidades de competencia identificadas, en el sentido de que el dominio de algunas de ellas pueda ser requisito para el aprendizaje de otras.

Módulo de orientación profesional y laboral: este módulo se desarrollará paralelo a los demás a fin de que cada Beneficiario/a realice el auto análisis laboral y defina su proyecto de capacitación, permitiéndole conocer el entorno en el que se desenvuelve y desenvolverá su vida laboral.

Itinerario formativo: la formulación a través de módulos permite a los/las Beneficiarios/as elegir cualquiera de los módulos organizando su propio itinerario formativo.

Estrategias Formativas:

"en sus formas de entrega que comportan nuevas estrategias pedagógicas para el proceso de aprendizaje"

Orientaciones metodológicas

Este material representa un cambio en la metodología que se acostumbra emplear y contiene variantes de tipo didáctico para el desarrollo de las acciones formativas.

El proyecto en su totalidad encarna un marco conceptual centrado en las formas de enseñar y aprender. Este marco releva un conjunto de conceptos que orientan el proceder de la propuesta. Entre los conceptos destacan:

- El **enfoque constructivista**, como forma de alcanzar aprendizajes significativos y de mayor calidad en los/las Beneficiarios/as. El joven construye representaciones personales de los objetos de su realidad como producto de la relación que establece entre la información que posee y la nueva que recibe.
- Del enfoque anterior se desprende, igualmente, el **concepto de evaluación**, el cual viene a ser un proceso de reflexión que analiza las causas y efectos que motivan determinados desempeños, un rendimiento o una participación, en donde el propósito final es orientar y retroalimentar el trabajo.

- La **resolución de problemas**, como un enfoque de trabajo que permite, a través de sus etapas, desarrollar distintas habilidades involucradas en cada una de éstas.
- **Enseñanza de estrategias**, siendo éstas secuencias de acciones dirigidas a una meta, o planes de acción frente a la realización de una tarea.

Acogida, organización

Las personas precisan saber y sobretodo sentir que llegan a un espacio protegido y protector en el cual son apreciadas y a las demás les importa su desarrollo.

También es verdad que la acogida resulta particularmente importante al iniciar el módulo, puesto que de una u otra manera sienta las bases de las relaciones interpersonales que se establecerán y mantendrán a lo largo del curso.

Una sugerencia central consiste en explorar y diagnosticar, al inicio, las creencias y experiencias pedagógicas pasadas del grupo así como sus expectativas respecto al curso. Probablemente algunas personas lleguen al curso con una visión tradicional de lo que es una clase, pensando en que la única manera de tener *un buen curso* y aprender consiste en que el docente haga una clase expositiva y después les pregunte al grupo sobre lo que ha dicho. Otros se habrán dado cuenta, por experiencia propia, por las experiencias de sus parientes e incluso de los hijos, que hay diferentes modalidades pedagógicas y que los seres humanos pueden aprender de distintas formas. Si el docente se encuentra con un grupo acostumbrado a relaciones pedagógicas muy verticales, se recomienda ser prudente en el ritmo y la innovación, para no perturbar y quizás molestar a las personas. El camino desde la dependencia pedagógica hacia la autonomía debería ser trabajado como un

continuo a través del cual se podrían ofrecer progresivamente mayores espacios de libertad.

Dinámicas grupales

El progreso de los/las Beneficiarios/as en el programa será al ritmo de cada uno, siendo la instrucción individualizada al máximo posible.

Los medios tradicionales de administración educativa basados en el grupo que aprende como base de la programación de acciones pierde espacio con el objetivo de permitir el manejo individual de los avances logrados por los/las Beneficiarios/as.

Sin embargo, es muy importante la constitución del grupo, dado que las transformaciones que se intentan promover son más fáciles de lograr si el grupo se constituye en un entorno seguro que fomenta la comunicación, la aceptación y comprensión mutua y donde se participa activamente. En este sentido, se trataría de favorecer procesos colectivos y la generación de grupos de iguales en tanto constituyen un importante potencial de cambio.

A menudo es difícil que se formen los grupos en forma espontánea, las personas tienden a funcionar en base a las mayores simpatías que sienten por determinados participantes y tienden también a quedarse siempre en el mismo grupo. En esta parte, como en tantas otras, se tendrá que poner en juego su competencia para analizar el contexto, dar instrucciones sin ser autoritario y procurar una interrelación adecuada de las personas, dosificando juiciosamente los eventuales cambios de grupo. Es recomendable una cuota de cambio equilibrada, sin cambiar a cada momento, pero tampoco dejando que funcione el mismo grupo durante todo el desarrollo del módulo.

Es muy importante para lograr la permanencia de los/las Beneficiarios/as en el curso que el grupo se consolide sólidamente, por lo que el docente deberá poner especial atención a la utilización de un tiempo en cada clase durante los primeros encuentros para instrumentar dinámicas grupales que afiancen las relaciones.

Si se lo logra la consolidación del grupo se evitará la deserción de Beneficiarios.

En la medida que la comprensión mutua se vea favorecida con el intercambio de experiencias, gustos y sentimientos, la metodología deberá enfatizar los componentes afectivos, experienciales y sociales en la dinámica de aprendizaje. Como el docente seguramente ya ha experimentado en repetidas ocasiones, la interacción entre participantes favorece el cambio de actitudes, permite superar el aislamiento en que se encuentran muchos de ellos y alienta las posibilidades de cambio individual y social. En definitiva, el grupo provee a los individuos de modelos de contraste y de apoyos personales y profesionales. No obstante, la experiencia de aprendizaje ayuda al mismo tiempo a afirmar la individualidad y los valores personales de los/as participantes y estimula el aporte activo de las personas a los grupos cercanos de los que forma parte: pareja, amigos, equipos de trabajo, asociaciones. En síntesis, vale la pena promover una metodología activa basada en la participación, el diálogo y el debate permanente, que presenta ventajas tales como:

- permite a los asistentes expresar una interpretación sobre la realidad en la que viven,
- promueve la constitución de procesos colectivos y la generación de grupos de iguales lo que aumenta el potencial de cambio de cada persona,
- permite la apropiación individual de la reflexión realizada colectivamente,

- eleva la conciencia de las personas sobre la potencia que tiene la creación individual y colectiva,
- da la fuerza necesaria para emprender los cambios.

En el caso de personas adultas, como son las destinatarias del módulo, puede ser una buena ayuda el hecho que el docente estimule el desarrollo de su criticidad y creatividad. Se sugiere a el docente solicite al grupo identificar los aspectos positivos y negativos en una situación y los obstáculos que se interponen a la solución de los problemas. Al mismo tiempo se les pide que piensen en soluciones, en alternativas para abordar las situaciones. El desarrollo de la criticidad debería ir junto con el desarrollo de la creatividad, para que no se queden en el discurso de la ira, la impotencia o la pasividad y el rechazo, sino que procuren ser preactivos en buscar soluciones o, a lo menos, en rebajar en alguna medida los efectos negativos de las acciones.

Otra sugerencia que parece relevante consiste en pedirles que aprendan de su propia reflexión sobre la situación personal y también sobre las situaciones de los demás. Puede que ahora el participante no esté trabajando, pero cuando después trabaje, le servirá recordar lo que les pasaba a sus compañeros en las situaciones de trabajo y lo que analizaban sobre el tema. La meta cognición desempeña un papel importante en todos estos aspectos, haciendo explicitos los procesos que se están llevando a cabo y estimulando en cada persona la capacidad de observar sus propios procesos para eventualmente mejorarlos.

Medios Didácticos Formativos

Guía de aprendizaje

La guía de aprendizaje será el material teórico de apoyo para los alumnos y debe ser de uso continuo.

El contenido detallado en la guía de aprendizaje es el mínimo necesario para completar las operaciones. El docente tiene libertad de elegir, combinar, fusionar o trabajar en la forma que le sea más funcional los ejercicios que se proponen en la, asignando los tiempos que le aconsejen su experiencia y conocimiento de la población.

Se reitera la idea de que en cada Unidad el conjunto de ejercicios es una oferta que el docente podrá analizar conforme a la naturaleza y composición del curso, para hacer su propio plan.

Registro de las acciones de capacitación

Este debe ser rigurosamente registrado y sistematizado a los efectos de la evaluación y comparación global de las acciones del programa.

El enfoque de resolución de problemas

La resolución de problemas, como un enfoque de trabajo que permite, a través de sus etapas, desarrollar distintas habilidades involucradas en cada una de éstas; porque en la vida cotidiana y laboral nos vemos enfrentados, constantemente, a situaciones problemas, que tenemos que resolver y buscar herramientas para ello. A través de la solución de problemas se enfatiza la utilización de la información más que la memorización de ésta. Lo anterior implica que lo esencial del proceso

aprendizaje es adquirir estrategias para la recolección, organización y análisis de la información. Al efectuar este proceso de manera sistemática y frecuente se favorecería el desarrollo de habilidades mentales.

Hay muchas definiciones referidas al concepto de "resolución de problemas", derivadas de diversas disciplinas del conocimiento otorgándole, cada una de ellas, su propia definición.

La resolución de problemas para esta propuesta, de manera general, es definida como: "una situación que requiere un plan y una acción para cambiar el estado existente no deseado por otro estado ideal". (Mc. Dermott, 1978)

Por ejemplo respecto al módulo de Elaboración y presentación de documentos, el enfoque de resolución de problemas es una estrategia que ayuda a la comprensión de conceptos, a extraer el significado de palabras (conocidas como desconocidas), al igual que al asentamiento de relaciones conceptuales, estableciendo jerarquías entre las informaciones que dispone un sujeto. Todo esto favorecería a su vez, la comprensión del discurso ya sea oral o escrito en conjunto con la retención de la información y su posterior evocación.

Evaluación

Proceso Evaluativo

La evaluación no debe circunscribirse a evidencias de conocimientos, sino centrarse en evidencias de desempeño que demuestran la capacidad real en situaciones concretas de trabajo. Esto requiere la elaboración de instrumentos de evaluación que abarcan resultados de desempeño por observación, por producto y por conocimiento, tomando en cuenta situaciones normales y de contingencia (imprevistos).

1. **Evaluación diagnóstica:** resultan ser una herramienta necesaria para implementar una metodología de trabajo como la propuesta, ya que entrega pistas acerca de los niveles de conocimiento que presentan los alumnos, ayudando de esta manera a definir qué Beneficiarios/as podrían desarrollar los módulos y cuáles requerirían de un proceso de nivelación en conocimientos básicos, previo al trabajo de éstos. El diagnóstico tiene que centrarse en observar los procedimientos que los/las Beneficiarios/as llevan a cabo para resolver una situación problema. Esto permitirá analizar en qué etapa del proceso de resolución existirían dificultades que conlleven a resultados erróneos o de baja calidad, como también, identificar las estrategias usadas por los alumnos para considerarlas como un punto de partida al momento que el docente planifique su trabajo pedagógico. Eventualmente, a partir de esta clasificación el docente podría formular estrategias de trabajo diferenciadas al interior de un mismo grupo de alumnos.

2. **Evaluación de proceso:**

Planilla de cotejo: una planilla especial de evaluación que contendrá los objetivos de rendimiento respecto de las competencias y el registro de evidencias de logro consensuadas entre el/la Beneficiario/a, el Docente y el grupo, constituyéndose en un instrumento de auto evaluación, y evaluación docente.

Recolección de evidencias: Portafolio de Evidencias: Se denomina Portafolio de Evidencias al conjunto de pruebas que demuestren la competencia del trabajador, recolectadas durante el proceso de evaluación. Estas evidencias pueden consistir en pruebas, testimonios, productos de trabajo, observaciones en terreno y experiencia laboral acreditada. El

Portafolio consiste en que cada Beneficiario/a abra y mantenga una carpeta, archivador o portafolio en el cual guarde los resultados de su trabajo, especialmente el registro de las acciones que ha realizado, las pruebas que ha hecho con sus resultados, las decisiones que ha ido tomando para mejorar su aprendizaje. La idea es guardas evidencias, que posiblemente sirvan más que un currículum vitae.

3. **Evaluación final:** En la planilla de cotejo se deja en claro la, o las, unidades o elementos en los cuales el/la Beneficiario/a no resultó competente y el Portafolio servirá para mostrar las evidencias de desempeño de diferentes momentos de su experiencia en torno a una calificación laboral y presentar al docente estos documentos en la forma de un portafolio de evidencias. De esta forma el docente tendrá una completa colección de instrumentos de verificación de evidencias allegadas para poder compararlas con las especificaciones de la norma de competencia y emitir su juicio; competente o aun no competente. La evaluación no debe transformarse en una actividad engorrosa y burocrática que consuma mucho tiempo. Por eso se responsabiliza al candidato, quien es el interesado del aprendizaje, que se hace cargo de la recopilación de evidencias a través de la integración de un portafolio
4. **Verificación externa:** La presencia de una figura de tercera parte que no está involucrada directamente en el proceso de formación, ayuda y estimula a los docentes y a los/las Beneficiarios/as a cumplir con los estándares demandados y a presentar evidencias sólidas. No se trata que el verificador repite la evaluación, sino que la verifica en cuanto a la pertenencia y validez

de las evidencias presentadas y que asegure que el proceso haya sido en condiciones justas para el/la Beneficiario/a.

Itinerario Formativo

La formulación del programa se ha realizado a través de Módulos Formativos que permiten a los/las Beneficiarios/as elegir cualquiera de ellos organizando su propio itinerario formativo.

El Módulo de Proyecto Ocupacional es un módulo que se puede realizar previamente a cualquiera de los otros, como una acción de auto análisis que permitirá diseñar su propio itinerario profesional o integrada a cualquiera de módulos de Actualización en competencias clave.