

SISTEMA DE INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y LABORAL (SIOPL)

Silvia Galilea

1. JUSTIFICACIÓN

La formación de las personas se ha convertido en uno de los principales factores de atención en el mundo entero, especialmente en el momento en que los procesos de integración regional y globalización de los mercados tienen un rol definitorio en el desarrollo de nuestros países.

Para enfrentar este nuevo escenario se recurre a nuevas formas de organización del trabajo, nuevos estilos de liderazgo, nuevas culturas de la organización y de comportamientos de sus integrantes, nuevas competencias imprescindibles para desenvolverse en el medio laboral con el objetivo final de lograr mayor productividad y calidad en lo que se hace. También deberían contribuir a la conquista de una mejor calidad de vida, siempre y cuando pueda integrarse a este nuevo funcionamiento de las organizaciones los principios de participación, equidad y desarrollo sostenible. Este es uno de los desafíos de máxima a los que se enfrenta el Programa de Fortalecimiento para la Formación Técnica y Profesional de Mujeres de Bajos Ingresos (FORMUJER).

En la propuesta metodológica del FORMUJER, la Información y Orientación Profesional y Laboral se entiende como un componente más del proceso sistémico de enseñanza-aprendizaje, puesto que corresponde a ella acompañar e instrumentar a las/os beneficiarias/os durante todo el proceso. O sea, se requiere de su intervención tanto en el momento previo a la opción por una determinada área o especialidad ocupacional como durante el desarrollo de la formación para facultarles el conocimiento del mundo del trabajo y de las pautas comportamentales y culturales que lo rigen y, por último, a su término, para enfrentar la incorporación al mundo del trabajo.

En el marco de esta conceptualización, se concibe al Sistema de Información y Orientación Profesional Y Laboral (SIOPL) como un servicio de apoyo imprescindible para lograr que las/os participantes se inserten favorablemente en el mundo del trabajo, es decir, resulten *empleables*, y, para ello, considera explícitamente las diferencias de género tanto en lo referente a la construcción de un proyecto personal y ocupacional, a la elección de alternativas de formación profesional como en cuanto a las diferentes posibilidades de inserción laboral que afectan a mujeres y varones. El Sistema se convierte así en una herramienta para enfrentar la discriminación por género y los estereotipos sexistas que definen nuestras culturas y condicionan las opciones vocacionales y profesionales pero también las características y el desarrollo de la inserción laboral femenina.

La Información y Orientación Profesional y Laboral se inserta como proceso dentro de un sistema que articula las distintas dimensiones que caracterizan actualmente a las acciones formativas, de manera de encarar el desarrollo de las personas desde una perspectiva de integralidad, perspectiva que el mundo del trabajo reclama con vigor. Esto implica dejar atrás aquellos esquemas de acciones desarrolladas en compartimentos estancos, cuyos objetivos, por loables que fueran, se veían rápidamente afectados por la obsolescencia y aportaban poco para preparar a las personas para un contexto productivo y organizativo dinámico, incierto y que demanda disposición y capacidad de aprendizaje permanente.

Las transformaciones radicales que experimenta el mercado del trabajo, con sus exigencias de nuevas competencias comportamentales y técnicas para desempeñarse tanto en trabajos dependientes como independientes y en diversas modalidades de trabajo que, emergiendo como "atípicas", crecientemente, se van convirtiendo en típicas (trabajo a domicilio, part-time, teletrabajo, entre otros) plantean desafíos inéditos a los sistemas de formación profesional que

requieren, a su vez para ser enfrentados, del máximo aprovechamiento posible de las alternativas que ofrece el propio desarrollo tecnológico

En este escenario, el SIOPL juega un papel crucial tanto para que la oferta formativa responda a los requerimientos cambiantes del mundo del trabajo, como para las personas cuenten con la información, abundante y oportuna y las posibilidades de intercambio de experiencias, de conocimiento de nuevas visiones de vida, de reconocimiento de los aprendizajes previos y de las competencias desarrolladas en diversos ámbitos que las fortalezcan y las faculten- mediante un trabajo de reflexión sobre lo que le gustaría ser y hacer- para asumir la responsabilidad y el protagonismo en la toma de decisión respecto a su *propio proyecto de formación y empleo* y para que éste sea *viable*, o sea se encuentre lo más cercano posible tanto a sus aspiraciones, habilidades, destrezas y competencias como a las exigencias y perspectivas del contexto.

Es desde esta convicción que FORMUJER se ha propuesto fortalecer la profesionalización y el desempeño de las Instituciones de Formación Profesional a través del diseño y el apoyo en la implementación de este Sistema, que desde su concepción y, desde ya, en cada instancia de su implementación, tiene en cuenta la atención de las necesidades y características específicas de mujeres y varones en forma tal de contribuir a superar las barreras y discriminaciones que afectan a las mujeres e impiden una real igualdad de oportunidades en la formación y en el empleo.

2. REQUISITOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE UN SIOPL

El diseño e implementación de un SIOPL reclama de algunos requisitos básicos tales como:

- **Una fluida vinculación con los Institutos de Información Estadística** para contar con las fuentes de información secundaria - censos, encuestas e investigaciones desarrolladas por dichos Institutos- que permiten el conocimiento de los recursos humanos nacionales así como del funcionamiento general del mercado de trabajo, todo lo cual constituye el insumo básico de funcionamiento del SIOPL:.
- **La existencia de un Sistema de Información sobre el mercado de trabajo.** Este componente tiene mucha relevancia puesto que es una de las principales fuentes de información para orientar la opción de los/as beneficiarias/os por determinadas áreas de formación y capacitación.

Se precisa de una coordinación intersectorial permanente, sistemática y organizada entre instituciones públicas y privadas, de nivel central y local, de manera que se conviertan en facilitadores de la implementación del Sistema. Por otra parte, con esta relación interinstitucional se sientan las bases de colaboración entre distintas entidades del sector público y de estas reparticiones con el sector privado, trabajando conjuntamente para dar origen a información objetiva y veraz sobre el funcionamiento del mercado de trabajo y la orientación que deben dar las IFPs a sus potenciales beneficiarias/os. Al mismo tiempo, maximiza los escasos recursos disponibles, articulando y coordinando los esfuerzos ya realizados.

Como esta es una meta a mediano y largo plazo, en su inicio el SIOPL deberá abordarse con fuentes de información secundarias derivadas de las estadísticas y encuestas desarrollados por los Institutos Nacionales de Estadística y de lo que se obtenga, a nivel de las distintas entidades de formación profesional, empresariales y otras, de estudios de diagnósticos laborales de acuerdo a metodologías comunes, etc..

En este sentido, hay que aprovechar al máximo la estructura y la composición de las Instituciones de Formación Profesional y sus vinculaciones con el sector empresarial, ya que ello abre caminos para el logro de acuerdos para la producción y uso de la información sobre mercado de trabajo, pues a toda institución del área de estudios de formación profesional, recursos humanos, economía, sociología de las relaciones laborales le interesa sobremanera el acercamiento y trabajo conjunto con el empresariado,

de modo de aunar intereses para mejorar la formación de las personas.

- **La disposición de recursos humanos y de equipamiento para implementar eficazmente las Unidades de Bolsas de Trabajo o Servicios de Intermediación de Empleo que, habitualmente se ubican en los Ministerios del Trabajo** y que son básicas para la continuación del proceso de inserción laboral de los beneficiarios/as del Programa.

Este requerimiento tiene dimensiones de complejidad muy distinta según sea el alcance y la cobertura del SIOPL. Si se trata de un Sistema de carácter nacional obviamente reclama de la inclusión del mayor número posible de demandantes y oferentes y, por ende, de un relacionamiento interinstitucional muy complejo y de los recursos humanos acordados pero si el Sistema se circunscribe a una única Institución de Formación, la demanda de mano de obra será la de las empresas con las que la institución mantenga relaciones, la oferta está constituida por el conjunto de su alumnado y por ende el requerimiento de recursos humanos y de equipamiento para su atención será rotundamente más simple.

En el caso de un SIOPL nacional, uno de los obstáculos a superar es la “**descoordinación**” entre las distintas entidades que intervendrán en su funcionamiento y la falta de precisión en las funciones y responsabilidades que adquiere cada una en el sistema. Se requiere, por tanto, definir estrategias de colaboración conjunta, sea a través de Convenios intersectoriales al interior del aparato público y/o entre instancias del aparato público y el sector privado. Una planificación más integral del abordaje de la formación de las personas, y en especial, de las mujeres de bajos ingresos implica adoptar estrategias de diversa índole que tengan por objeto articular acciones para lograr el crecimiento personal y profesional de las/os participantes, su inserción laboral posterior y, en definitiva, su aporte económico y el mejoramiento de su calidad de vida.

3. DESCRIPCIÓN Y COMPOSICIÓN DEL SISTEMA

El Sistema de Información y Orientación Profesional y Laboral que se ha diseñado incluye procesos de información, orientación profesional y laboral y seguimiento y monitoreo a través del establecimiento de indicadores.

Para ello cuenta con los siguientes instrumentos:

- un esquema de las relaciones entre el sistema de formación profesional y el resto de entidades y organismos con los que debe vincularse- directa e indirectamente- para la implementación y actualización constante del mismo;
- un esquema de funcionamiento del mercado de trabajo (oferta y demanda);
- el desarrollo del propio Sistema;
- el flujo detallado de los procesos que contempla;
- el conjunto de indicadores y la definición de las especificaciones técnicas para el soporte informático en el entendido que se está trabajando con bases de datos que puedan relacionarse con determinados validadores
- metodologías y materiales de apoyo para desarrollar las acciones de Orientación direccionados a la población-meta de FORMUJER y a otras poblaciones usuarias de la formación,

4. Metodologías y materiales de apoyo para la población objetivo de FORMUJER y otras poblaciones objetivo de las IFPs

Junto al diseño del SIOPL, se han elaborado los Manuales y Guías de Información y Orientación Profesional y Laboral completando así el paquete metodológico dirigido, por una parte, a las/os potenciales beneficiarias/os del Sistema y, por otro, a las orientadoras/es que tendrán como tarea desarrollar con las/os participantes los distintos aspectos necesarios a la identificación de un proyecto de vida, de un proyecto ocupacional y las diversas maneras de abordar el tema del trabajo y la inserción laboral de mujeres y varones.

El eje articulador del material, a nivel de contenidos y formas, tanto en las etapas de diseño como de elaboración y desarrollo, fue la visión y óptica de género, de manera de brindar un material que valorara las diversidades entre mujeres y hombres e igualara sus oportunidades.

Estas metodologías han sido concebidas de acuerdo al tipo de población beneficiaria a la que se dirigen: mujeres y hombres que participarán del Programa de Fortalecimiento de la Formación Técnica y Profesional de Mujeres de Bajos Ingresos; mujeres y varones jóvenes que se encuentran buscando trabajo por primera vez; mujeres y varones adultos que se encuentran en situación de desocupación y con escasa vinculación al mercado de trabajo, o aquellas/os que simplemente desean cambiarse de empleo.

- **Manuales (Cuadernos y Guías) de Información y Orientación Profesional y Laboral dirigido a la población beneficiaria del Programa.**

Esta propuesta se divide en 4 capítulos que se denominan:

- 1) **Qué es lo que conozco de mí y del mundo del trabajo:** el objetivo de este capítulo es que las participantes logren definir su perfil ocupacional, a partir de un reconocimiento de sus características personales, experiencias de vida, habilidades, conocimientos y destrezas, especialmente de aquellas que son valiosas para la elaboración de sus respectivos proyectos personales y ocupacionales. Este capítulo está dirigido a mujeres jóvenes y adultas que no tienen decidido el tipo de actividad que desean desarrollar.
- 2) **Construyendo mi proyecto ocupacional:** se pretende que las participantes reconozcan lo que saben y se enfrenten a las posibilidades del mercado laboral. Se informen sobre las ofertas de capacitación y formación para, finalmente, decidirse por una ocupación que puede desempeñarse de manera dependiente, independiente, o ambas a la vez.
- 3) **El mercado de trabajo:** el objetivo es proporcionar información necesaria e indispensable a las participantes sobre las exigencias y requisitos de un empleo remunerado, los métodos de búsqueda de empleo, los procesos de selección y reclutamiento de personal y las formas de llevar adelante una búsqueda activa de empleo. Está dirigido fundamentalmente a las participantes que hacen opciones por empleos asalariados.
- 4) **El trabajo independiente:** tiene por objetivo entregar información y orientación vinculada al desarrollo del trabajo por cuenta propia, sea en una microempresa o en autoempleo, poniendo énfasis en temáticas como las características y el desarrollo de capacidades que debieran tener las personas para enfrentar estas tareas, la organización, y los otros requisitos que implica este tipo de actividad, tanto a nivel individual como con el resto de la sociedad (proveedores, clientes, etc.)

De la aplicación de esta metodología se han extraído varias orientaciones para una implementación en mayor escala.

Una de ellas fue aquella relacionada con la oportunidad o el momento preciso en que se aplicarían los distintos Cuadernos de la metodología a las beneficiarias. Se propone que los dos primeros Cuadernos que tienen que ver con la autoexploración y la construcción de un proyecto personal y ocupacional fuesen aplicados previamente a las acciones de capacitación, de modo que las personas se encuentren en las mejores condiciones para elegir el área y curso de capacitación que necesitan. En el transcurso de la capacitación y hacia sus finales se debe comenzar con los Cuadernos 3 y 4 que refieren al mercado de trabajo y al trabajo dependiente e independiente. Ello parece muy interesante porque en términos de tiempo los

dos primeros cuadernos no reclaman más de dos medias jornadas, con tarea para cumplir en el domicilio y una duración similar tienen los restantes. De esta manera las beneficiarias sentirán una relación más estrecha entre la situación que están viviendo y las temáticas que se presentan en los Cuadernos respectivos y esto potencia el impacto de la metodología y su apropiación.

En principio, esta metodología de información y orientación se sólo se aplicaría a mujeres, sin embargo, la experiencia de validación, realizada en Bolivia, con un grupo pequeño en que participaron mujeres y hombres fue muy positiva porque se expresaron todos los estereotipos sexuales vigentes y se pudieron esclarecer algunos conceptos y dejar en evidencia la importancia de la igualdad de oportunidades por lo que aparece como una alternativa de aplicación que enriquecerá la discusión y el desarrollo personal de todos/as los/as participantes de programas formativos. Se sugiere, por tanto, considerar la realización de Talleres Mixtos de información y orientación aunque se esté aplicando la metodología de los Cuadernos para mujeres de bajos ingresos, pues tanto mujeres como hombres visualizan sus roles tradicionales y se enriquecen con el intercambio de opiniones y vivencias avanzando hacia la consecución de una verdadera igualdad de oportunidades.

- **Metodologías de información y orientación profesional y laboral para poblaciones objetivo distintas a la de FORMMUJER que son atendidas por las Instituciones de Información Profesional (IFPs)**

La metodología de información y orientación para otras poblaciones como, por ejemplo, jóvenes mujeres y hombres; adultos mujeres y hombres distintas al perfil del proyecto; cesantes de larga duración; trabajadores/as que desean reconvertirse laboralmente, se generó desde su inicio con la perspectiva de género y haciéndola coincidir con aquella de los Cuadernos y Guías para que sea complementaria y se enmarque en un solo sistema de información y orientación profesional y laboral.

El itinerario que debe darse con este tipo de población adopta una lógica distinta a la de los Cuadernos y Guías arriba mencionados, puesto que son poblaciones que, en general, han incursionado en el mundo del trabajo, aunque haya sido en el mundo informal y sólo como estrategia de sobrevivencia.

Esta metodología consta, a efectos analíticos, de 6 fases; las que tienen un orden lógico que parte en una definición de lo que son las usuarias/os, pasando por lo que desean ser para llegar a lo que harán para lograr aquello. Dependiendo del perfil de cada usuaria/o las etapas se van mezclando unas con otras, pero metodológicamente deben considerarse todas, de manera de conservar la unidad de itinerario que caracterizan a este tipo de metodologías.

1) Decisión sobre el perfil de las beneficiarias/os. Esta etapa marca el primer contacto entre el personal de la IFP y las usuarias/os. Se realiza la primera entrevista a las usuarias/os y en base a la información recogida en el Formulario de Inscripción adscrito al Sistema de Información y Orientación Profesional y Laboral, se aplica la metodología requerida para el o la usuaria.

El objetivo de este formulario es disponer de información necesaria a los efectos de estar en condiciones de determinar el perfil de los/as consultantes o beneficiarios/as, el que sirve de base para decidir el proceso de información y orientación que la persona requiere.

En rigor, se aplicarán todas las fases, ya que aunque las personas tengan claridad sobre su proyecto ocupacional, es recomendable recordar y reafirmar sus decisiones, actividad que en términos de tiempo no superará 1 o 2 horas, tiempo que parece escaso cuando se está tratando de un proyecto de esta naturaleza.

2) Exploración personal y proyecto ocupacional: Esta etapa está centrada en la construcción de proyectos personales enfocados a la empleabilidad de los beneficiarios/as como la base del desarrollo de los correspondientes procesos formativos. Es así como el proceso de introspección y reconocimiento de aprendizajes, saberes adquiridos por diversas vías y experiencias previas se convierten en elementos vitales para facilitar a las

beneficiarias/os la toma de decisiones sobre su situación y proyección ocupacional, de manera de orientar el proceso formativo como eje articulador del desarrollo de las competencias a desarrollar y de la ruta que la persona desea crear y elaborar en la consecución del respectivo proyecto ocupacional.

- 3) **El contexto externo y el mundo del trabajo.** El objetivo de esta etapa es capacitar a los beneficiarios/as en el conocimiento, características (trabajos típicos, atípicos, condiciones laborales) y funcionamiento del mercado de trabajo, las ocupaciones percibidas como con mayores posibilidades de inserción laboral, los sectores económicos en alza, las ventajas y obstáculos del trabajo independiente y dependiente, condiciones de trabajo (jornadas, ingresos, tipos de contratación). Es muy importante tanto para mujeres y hombres que visualicen las perspectivas superando los estereotipos existentes en nuestras sociedades para ambos géneros y afirmen, reafirmen o cambien sus decisiones sobre su propio proyecto ocupacional.
- 4) **La oferta de capacitación y formación.** El objetivo de esta fase es analizar las distintas posibilidades de capacitación o formación de la oferta de capacitación de las distintas IFPs, poniendo énfasis en las áreas y especialidades emergentes, de alto contenido tecnológico y orientadas a nuevos nichos de empleo. Debe lograrse una visión amplia y diversificada, de manera de informar adecuadamente a los beneficiarios/as para que sus opciones respondan tanto a sus intereses y habilidades como a las demandas del mercado laboral, rompiendo de esta manera la segmentación en la elección de áreas profesionales y su derivación o réplica en el mercado de trabajo.
- 5) **Preparación de la búsqueda organizada de empleo.** Su objetivo de esta etapa es preparar a los beneficiarios/as en la búsqueda organizada de trabajo, sea dependiente como independiente, tanto en la recopilación de antecedentes y elaboración de curriculum, cartas de presentación, como en el manejo de pruebas de selección de personal y entrevistas para empleo o para incorporarse a las redes del sector de microempresa o pequeña empresa.
- 6) **El trabajo independiente.** El objetivo de esta sección es transmitir los aspectos básicos que un trabajador/a por cuenta propia debe conocer y considerar antes de iniciar su proyecto ocupacional. Si se trabaja independientemente uno/a deberá exigirse mucha responsabilidad, organización y un continuo aprendizaje. Tendrá que conocer el mercado, la competencia, la importancia de la calidad del producto o servicio que ofrecerá, las obligaciones legales, organización empresarial y deberá proponerse mantener un espíritu muy optimista. Al mismo tiempo, es necesaria su participación en la generación de redes o en el fortalecimiento de las existentes para enfocar la actividad independiente desde todos sus ángulos (proveedores, clientes, mercado, precios, tecnología, etc.).

Este Sistema de Información y Orientación Profesional y Laboral, concebido desde la óptica de género, forma parte de un nuevo enfoque de la formación profesional basada en competencias y se articula con los Módulos Instruccionales de Empleabilidad y Ciudadanía para ser uno de los instrumentos que el Programa de Fortalecimiento para la Formación Técnica y Profesional de Mujeres de Bajos Ingresos (FORMMUJER) pone a disposición tanto de las diversas Instituciones de Formación Profesional, como de todas y todos los potenciales participantes, mujeres y hombres, para contribuir a la formación del nuevo milenio.

Esta es la propuesta general del sistema, la que se adapta por el momento a Bolivia y Costa Rica, de acuerdo a las características de cada uno de estos países.

5. Estado del arte en Bolivia y Costa Rica.

En los dos países la importancia que se ha asignado al proceso formativo con el apoyo de la información y orientación profesional y laboral es una propuesta asumida por el Instituto de

Formación y Capacitación Laboral (INFOCAL de Bolivia) y el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA de Costa Rica).

La manera de implementar y operacionalizar el sistema de información y orientación profesional y laboral en uno u otro país puede variar, pero manteniendo el concepto de itinerario, propio de esta metodología de trabajo.

En ambos países se planteó el sistema como el descrito anteriormente. En el caso de Bolivia, INFOCAL decidió que sólo como IFP iba hacerse cargo del sistema en lo que es a información y orientación profesional y laboral. Lo que involucra intermediación de empleo se hará a través del Ministerio de Trabajo, por tanto el sistema termina con la derivación al servicio de empleo respectivo.

Por su parte, el INA como posee dentro de su institucionalidad el servicio de intermediación de empleo, decidió que el sistema incluirá también esa última etapa de gestionar la oferta y demanda de empleo. Más porque es considerada una de las políticas estratégicas del país.

Además, el INFOCAL es una institución administrada y gestionada por la Confederación de Empresarios Privados que por una parte, fijó exactamente su misión, que es lo referente sólo a la capacitación y, por otra, que no está en condiciones de afrontar desafíos de esta naturaleza desde el punto de vista financiero, administrativo y de personal.

El INA como institución del Estado, con recursos y con tradición en la intermediación de empleo se le asignó esta misión desde la Junta Directiva de la institución como desde las esferas de Gobierno; por tanto la política de información, orientación e intermediación de empleo es una política pública, la que deberá plasmarse en realidad en breve plazo.

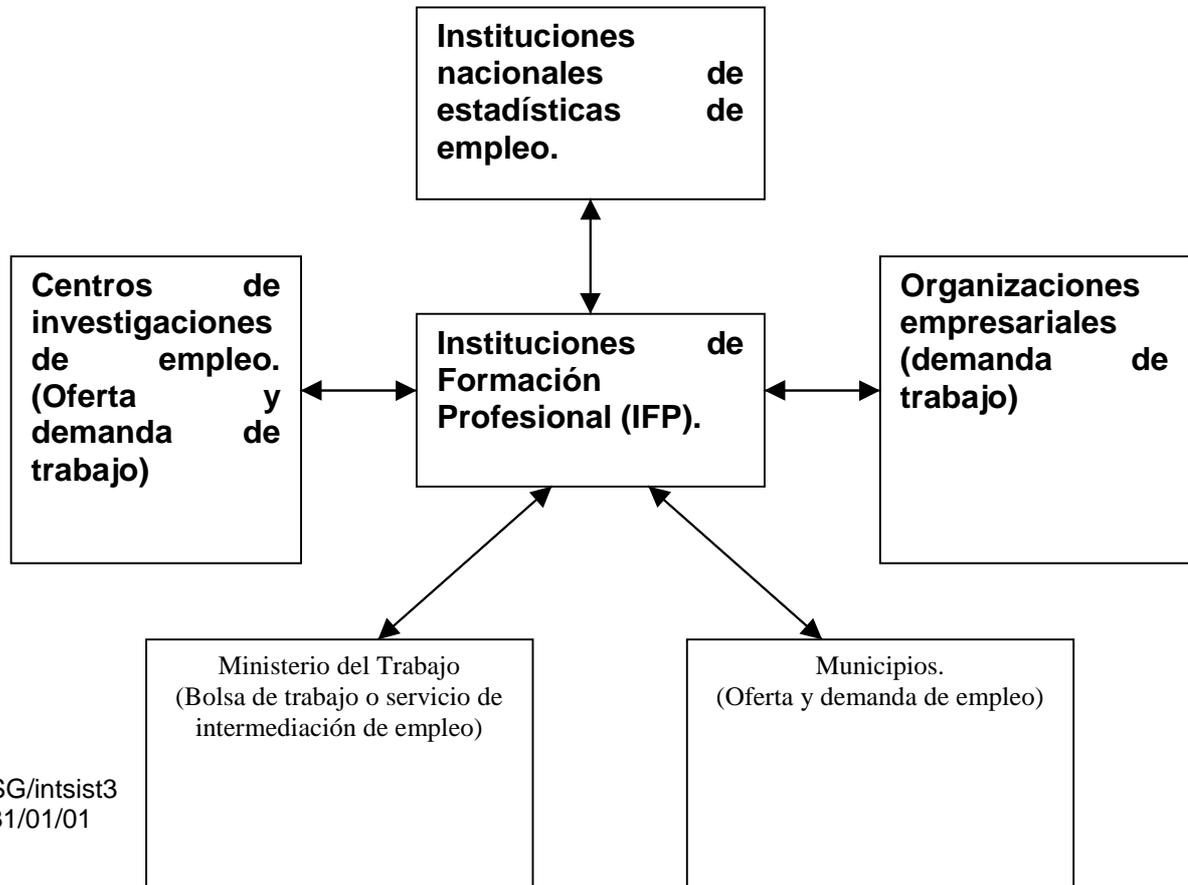
Bolivia ha hecho grandes esfuerzos en institucionalizar el proceso de orientación profesional y laboral que no tenía y en generar materiales e instrumentos de apoyo para el desarrollo de la metodología de orientación a la población objetivo del proyecto. En tres de los siete departamentos de INFOCAL se cuenta con la metodología de información y orientación profesional y laboral y con personas entrenadas como orientadoras y ya 600 mujeres han pasado por estas metodologías.

Costa Rica ha hecho más hincapié en la organización del sistema de información, orientación e intermediación de empleo que en el desarrollo de materiales; pues ello obedece a una política pública. Además, la institución cuenta con aprendizajes en estos temas y con personal idóneo y capacitado para la aplicación de los procesos, por tanto se ha comenzado por estructurar lo que se tiene, analizarlo y complementarlo con la visión de sistema.

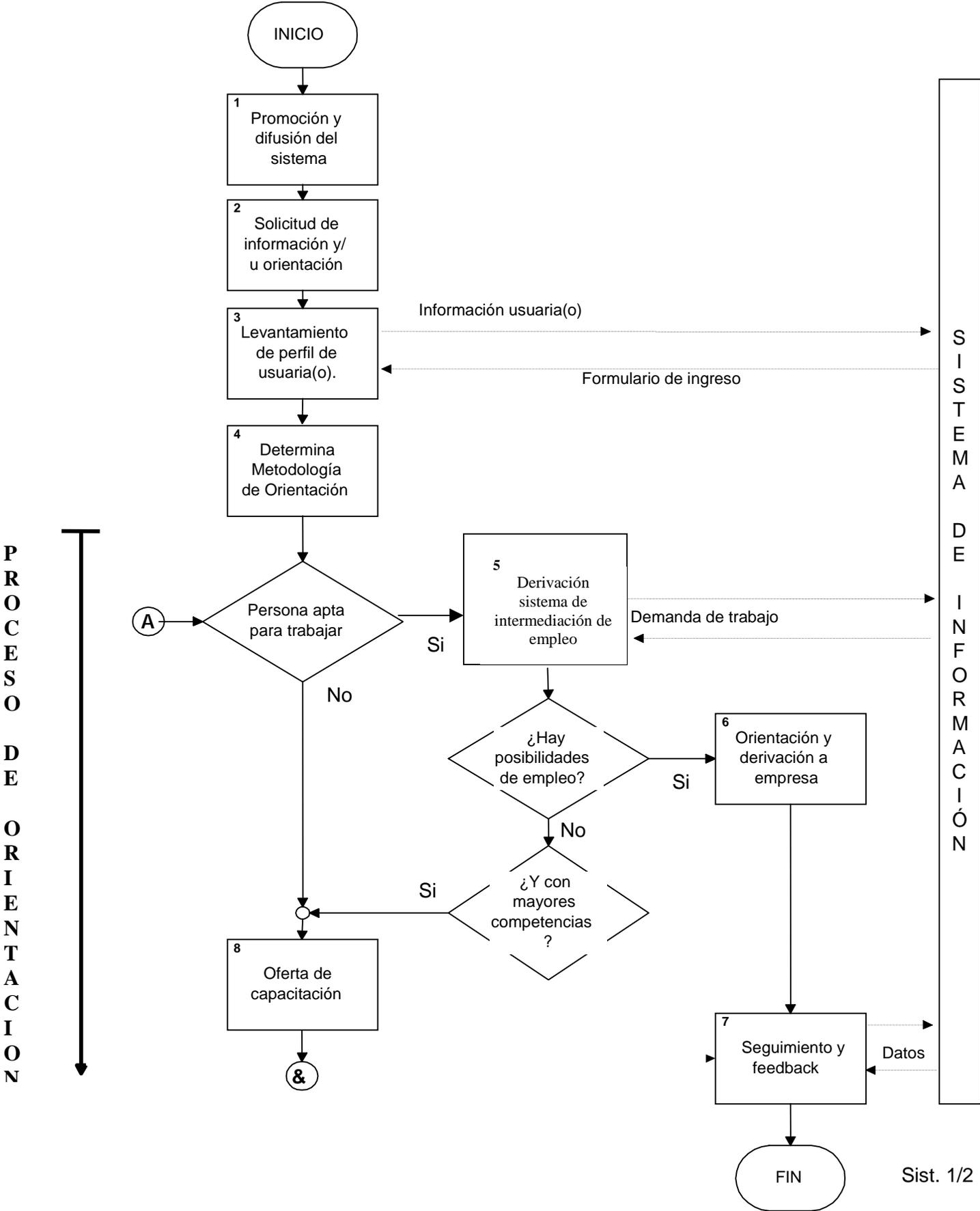
En síntesis, los países han asumido la estrategia de intervención de FORMUJER en esta área específica y será dentro de este año y medio en que se tendrá a prueba el diseño del sistema como fue concebido para cada una de estas realidades.

A medida del avance de la implementación del sistema en cada país, se irá publicando los aspectos más relevantes de cada una de las experiencias.

ENTIDADES INVOLUCRADAS EN EL SISTEMA DE INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y LABORAL.



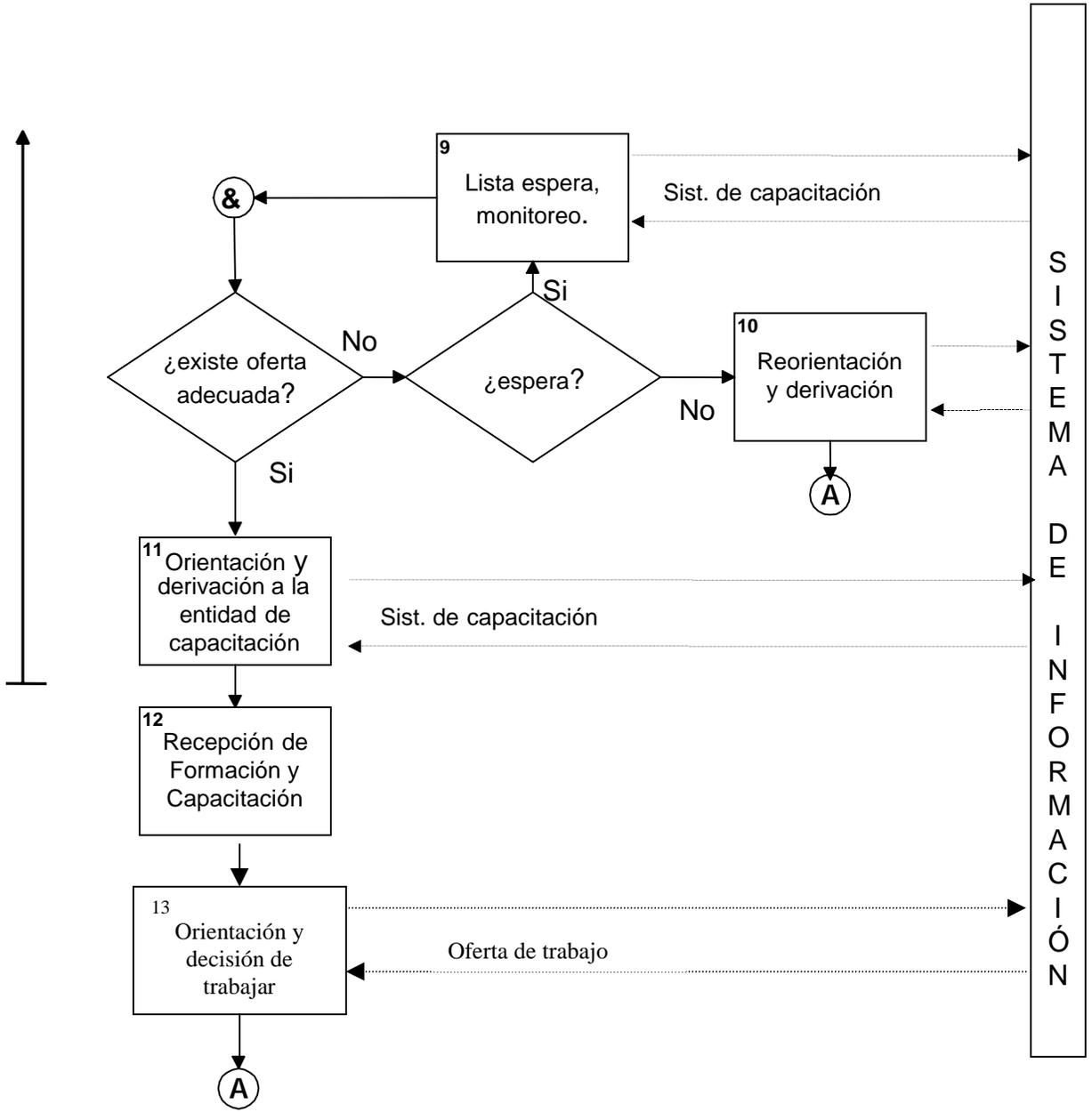
SISTEMA DE INFORMACIÓN, ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y LABORAL



P
R
O
C
E
S
O

D
E

O
R
I
E
N
T
A
C
I
O
N



DESCRIPCIÓN DIAGRAMA DETALLADO DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN, ORIENTACIÓN VOCACIONAL Y LABORAL E INTERMEDIACIÓN DE EMPLEO

Proceso	Descripción
1	<p>INA considerando la labor que realizará en el sistema las instituciones asociadas y la suya propia, junto con las características de las y los beneficiarios/as y su localización física; diseña un plan para la promoción del sistema que incluye el diseño de folletos, afiches u otros instrumentos adecuados.</p> <p>Distribuye el material en los lugares que se definan como estratégicos para el logro de los objetivos planteados.</p>
2	Los y las usuarias, que se han enterado de las características del sistema a través de la promoción realizada, acuden a la Sede de la Institución más cercana a su domicilio, demandando por el servicio de orientación y/o de información.
3	<p>Con los instrumentos elaborados específicamente, la persona encargada en el INA correspondiente, procede al levantamiento del perfil de la persona. El objetivo es: Contar con información suficiente sobre las características de el o la beneficiario(a) como para definir las metodologías de trabajo a utilizar y las mejores posibilidades existentes tanto en el mercado del trabajo como en el de la capacitación, dada la información disponible en el sistema.</p> <p>Se ingresan al sistema como mínimo los datos de identificación de la persona, su nivel de escolaridad, su situación laboral actual y sus habilidades. En caso de tener experiencia laboral se indica en qué oficio u ocupación o actividad por cuantos años <i>[Se utiliza el formulario de inscripción existente en el sistema]</i></p>
4	La persona encargada, dadas las características de la persona ya definidas, determina la metodología de orientación a utilizar junto con los instrumentos respectivos.
Si la persona está en condiciones para Trabajar (Solicita información):	
5	La persona encargada del INA, dadas las características de las/los beneficiarios ya definidas, consulta la disponibilidad de plazas de trabajo en el sistema de información-orientación e intermediación laboral
Si existen plazas disponibles en el sistema:	
6	Se orienta a la persona sobre las actividades que debe desarrollar, y se le entrega la información para que llegue a la empresa que está demandando por trabajadores de sus características.
7	Se verifica el resultado de la gestión realizada
FIN DEL PROCESO	
Si NO existen plazas disponibles O Si la Persona no cuenta con competencias para ingresar directamente a un trabajo	
Se verifica si existen posibilidades con mayores competencias	

8	Si la persona requiere tener mayores habilidades o competencias para poder acceder a un puesto de trabajo, la persona encargada en INA consulta en el sistema sobre la oferta de capacitación existente acorde con las características del beneficiario/a.
Si NO existe oferta adecuada para el o la beneficiario(a):	
Si el o la beneficiario(a) ESTÁ dispuesto(a) a esperar:	
9	Se deja ingresada toda la información en el sistema con un dispositivo que indique cuando exista una posibilidad para la persona. <i>[El sistema entra en un ciclo que revisa periódicamente las nuevas posibilidades que se generen]</i>
Si el o la beneficiario(a) NO está dispuesto(a) a esperar:	
10	Se realiza un proceso de revisión de las posibilidades y se deriva a donde corresponda de acuerdo a las características personales. [pasos 8 ó 5]
Si EXISTE oferta adecuada para el o la beneficiario(a):	
11	Se orienta a la persona sobre las actividades que debe desarrollar, se explica en qué consistirá el proceso de Formación y Capacitación, entregando información general de los módulos por los que pasará, incluyendo la pasantía laboral si correspondiere.
12	La persona recibe la Formación y Capacitación, pasando por los módulos correspondientes a su perfil.
13	Una vez finalizado el proceso de Formación y capacitación, el beneficiario(a) acceden a una pasantía laboral , si correspondiere, en la que aplican los conocimientos adquiridos dentro de una empresa.
14	AL finalizar el proceso de Formación y Capacitación incluyendo la pasantía si correspondiere, se vuelve a realizar una orientación laboral <i>[Debiera volverse al paso 5]</i>

DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y LABORAL

Este Sistema es un sistema de datos relacionales, en donde se puede oportunamente vincular y organizar la información de base recogida en él.

INSUMOS

1. Demanda del Mercado Laboral:

El sistema debe contar con información respecto a las necesidades de mano de obra por parte de las empresas, para ello debiera haber mecanismos que permitan:

- 1.1. Registrar la información de empresas que están demandando trabajadores a través de diversos medios de comunicación (Diarios, radios, otros).
- 1.2. Registrar información de demanda de trabajo presentada a asociaciones gremiales.
- 1.3. Registrar la demanda que las empresas hacen a través de organismos estatales, colegios técnicos u otros.
- 1.4. Establecer un registro propio en que la IFP ingrese la demanda de las empresas que conforman las organizaciones gremiales, agrupadas en Confederaciones o Uniones de Cámaras Empresariales Nacionales y Sectoriales, si le interesa esta información para adaptar su oferta formativa y/o para realizar el servicio de intermediación de empleo.
- 1.5. Considerar como base de información agregada la proporcionada por el INE, Ministerio del Trabajo, Universidades, Centros de Estudio y otras instituciones que generan datos sobre empleo.

Esta información es dinámica, en términos de actualización, por lo que el sistema debe ser sensible a los cambios.

2. Ofertas de Capacitación

En un principio sólo se dispondrá de información respecto a la oferta de capacitación de la IFP. Ella debe consistir en el detalle curricular de los cursos que se ofrece en la institución, la dirección en que estos se dictan y los requisitos mínimos de entrada que deben poseer los participantes.

En el futuro, sería altamente conveniente poseer información respecto a la oferta global del mercado en materia de cursos de capacitación. Esto porque hay una posibilidad de que ciertos oficios u ocupaciones no estén siendo cubiertos por la oferta de la IFP y sí por otras instituciones; de esta manera se lograría una mayor cobertura y probablemente un mejoramiento del Sistema como tal.

3. Perfil de personas beneficiarias

Para definir el tipo de servicio a entregar a un beneficiario/a es necesario levantar un perfil de éste/a mediante una metodología y con instrumentos adecuados para dichos efectos.

Debiera ser posible realizar cruces entre el perfil y la demanda de trabajo u oferta de capacitación, según corresponda, para luego dar la mejor información posible al beneficiario/a en los procesos de orientación tanto profesional como laboral.

4. Oferta del Mercado Laboral

Para configurar la oferta de trabajo, será necesario contar con un mínimo de información respecto a las habilidades de los beneficiarios/as del sistema. Servirá como base la información que se genere en el levantamiento de los perfiles.

Como fuentes de información para configurar la oferta, se pueden utilizar además:

4.1. Ofertas en medios de comunicación.

4.2. Ofertas a través de Instituciones de formación y/o capacitación.

Se trata de que la oferta considere no sólo a aquellas personas que han recurrido a la IFP, aunque serán prioritarias como para cubrir plazas de trabajo que se generen.

SALIDAS

1. Derivación a Capacitación

Mediante una consulta al sistema, el beneficiario/a según su perfil, debiera ser enviado a alguna acción de capacitación, que le entregue las herramientas mínimas para lograr un empleo en un área en donde existan reales posibilidades de inserción y que sea compatible con las preferencias de él o ella.

2. Derivación a un trabajo

Hay dos tipos de personas que pueden acudir a la IFP: aquellas que además de lo anterior creen que no están 100% capacitados/as para integrarse a una ocupación o actividad aún cuando sea lo que en última instancia deseen o aquellas que sólo andan en busca de información respecto a plazas de trabajo

El ideal sería que para cualquiera de los tipos de usuarios/as que se acercara a la IFP existiese información que satisficiera sus necesidades; sin embargo, actualmente y tal como se ha diseñado el sistema, para el segundo tipo de persona sólo será posible proveer información general respecto al Sistema de Intermediación de Empleo existente en el país y derivarle a éste.

El primer tipo de usuario/a pasará por una acción de formación y capacitación que asegurará un cierto nivel de calificación como para lograr su colocación en uno u otro tipo de trabajo. Al finalizar este proceso el orientador/a, luego de una consulta al sistema, debiera obtener información sobre vacantes existentes dentro de las empresas ingresadas al sistema, si esa ha sido la opción de la IFP; de lo contrario, se derivará al usuario/a al Servicio de Intermediación de Empleo con que cuenta el país.

PROCESOS

1. Recopilación información de la demanda de trabajo

Para lograr configurar la demanda será necesario establecer informantes claves y luego definir los mecanismos que sean más adecuados para la relación permanente con ellos.

Como ejemplo está la mantención de la relación con las empresas que actualmente configuran algunas instancias entre las IFPs y las organizaciones gremiales (Comités de Enlace, Consejos Nacionales y Regionales de Capacitación, entre otros). Sería conveniente considerar otros mecanismos también para incorporar aquellas empresas que están fuera de estas instancias.

Por otro lado, es aconsejable considerar la información que genere la encuesta de hogares de las instituciones de estadísticas de empleo (INE), los estudios prospectivos de mercado laboral y los informantes claves en el área del empleo, ya que dichos antecedentes pueden ser relevantes para definir tendencias y los mejores campos de acción para la capacitación.

2. Ingreso de información

El ingreso de información debiera ser responsabilidad compartida entre los orientadores o quienes trabajen directamente con los beneficiarios/as y las personas a cargo del contacto con empresas e instituciones de capacitación.

Esta se ingresa:

- Al momento de presentarse plazas de trabajo.
- Al momento de ingresar una persona al sistema.
- Cada vez que se realizan talleres o se entrega algún servicio a las o los beneficiarias(os)
- Al producirse el ingreso de una institución de capacitación al sistema.
- Cuando se generan nuevas ofertas de capacitación.

3. Determinación de posibilidades de Inserción (Capacitación o trabajo)

Según los procesos en los que haya participado el beneficiario(a), el orientador/a determina las mejores opciones posibles, ya sea para capacitación o inserción laboral.

REQUERIMIENTOS

1. Coordinación

Se requiere lograr coordinar a lo menos:

- La IFP como institución, sus distintos dependencias y sus instancias de coordinación y trabajo con las organizaciones gremiales y sindicales.
- Confederaciones Gremiales Nacionales y Regionales, Cámaras Empresariales Sectoriales, Regionales u otras.

- Instituciones de capacitación.
- Instituciones que manejan información relevante del mercado del trabajo.

2. Recursos Humanos

Como mínimo se necesitará:

- Orientadores/as calificado/a para el levantamiento de perfiles y el proceso de orientación profesional y laboral propiamente tal, que sea capaz de generar un vínculo tal con los beneficiarios/as que permita obtener retroalimentación desde estos mismos para conocer los resultados reales del servicio entregado al beneficiario(a)
- Encargados/as de la relación con empresas para obtener posibilidades de práctica laboral, pasantías y vacantes en determinadas áreas de las empresas, si ésta es la opción de la IFP.
- Encargados/as de la relación con instituciones de capacitación e informantes calificados para estar actualizados en las ofertas de formación a nivel nacional y regionales, sus posibilidades de vacantes, programación de las acciones formativas.
- Encargados/as u empresa contratada para del diseño, implementación y validación del sistema de información y orientación profesional y laboral.
- Encargados/as de la relación con todas aquellas instituciones u organismos que generan información sobre el mercado del trabajo y/o políticas sociales y económicas vinculantes (INE, Ministerio de Trabajo, Ministerio de Planificación, Centros de Estudio, ONGs, entre otras).

3. Recursos Informáticos

Sería óptimo contar con una red computacional, que conecte a la IFP con las instituciones que componen el Sistema de información, orientación profesional y laboral y el de intermediación de empleo, si esa fuera la opción de la IFP.

Internet puede ser la mejor solución.

Para la IFP sería recomendable contar con una red local interna, que permita compartir información tanto de los(as) beneficiarios(as) como de la oferta de cursos a nivel central y regional, entre otros datos relevantes para la adecuada realización de las funciones establecidas.

El soporte informático básico para una gestión basada en resultados debiera ser uno conformado por las siguientes tablas:

➤ *Tabla Beneficiarios/as*

En ella se debe registrar toda la información disponible de los beneficiarios/as, incluye los datos de la ficha de inscripción, los servicios que han recibido y las empresas que a las que fue derivado por el sistema de intermediación de empleo, si es que la IFP cuenta con este servicio o la derivación realizada al servicio de intermediación existente en el país.

➤ *Tabla IFP*

Contiene información de cada IFP regional, la dirección, la identificación de la persona encargada y otros datos relevantes.

- *Tabla Empresas*
En ella se registra la información básica necesaria de las empresas asociadas a la IFP, de las Organizaciones Empresariales Nacionales, Regionales y Sectoriales.
- *Tabla cursos*
Contiene la información de la oferta de capacitación de la IFP, en general sus características curriculares.
También puede disponerse de una síntesis de la oferta de otras instituciones en el país que ofrecen acciones de capacitación.
- *Tabla mercado del trabajo*
En ella se registra la información provista por las instituciones de información estadística de empleo (INE), Consultoras en mercado de trabajo y otros organismos respecto a las tendencias del mercado laboral a nivel local y nacional.

Tablas adicionales, que pueden estar relacionadas de alguna manera con una o más de las anteriores son:

- *Tabla Regional*
Identifica con algún código adecuado a las regionales a nivel nacional, con sus respectivos nombres.
- *Tabla Areas*
Contiene los códigos y descripciones de las áreas de capacitación
- *Tabla Oficios, Ocupaciones u Actividades*
En ella se registra la clasificación de oficios, ocupaciones u actividades que se utiliza tanto para la oferta como para la demanda de empleo y es complemento para la descripción de los cursos de capacitación.
- *Tabla Demandas*
Entrega las posibilidades de empleo reales para los beneficiarios/as según lo que informan las organizaciones gremiales nacionales, regionales y sectoriales. Debe ser una tabla que se actualice constantemente registrando los movimientos de ésta. Así, si una plaza es cubierta debe desaparecer de las posibilidades de empleo, pero debe quedar registrado que existió en algún momento.
- *Tabla Encargados/as*
Contiene la información de los encargados/as de la IFP regionales o departamentales, su nombre, profesión, responsabilidades dentro del Sistema, entre otra.
- *Tabla Metodologías:*
En ella se registra los cuadernos, manuales, guías y otros instrumentos de metodología utilizados en el proceso de información y orientación profesional y laboral; su identificación; además de los módulos de empleabilidad y ciudadanía

y los correspondientes a la capacitación.. Es una tabla auxiliar para llevar el registro de los servicios que reciben los beneficiarios(as).

INDICADORES ASOCIADOS AL SISTEMA DE INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y LABORAL Primera Parte.

MISIÓN: Beneficiarios(as) trabajando en forma dependiente o independiente.

	Descripción	Indicadores	Criterio de Evaluación	Condiciones
Propósito	a) Beneficiarias(os) con capacidades y habilidades laborales insertos en el mercado del trabajo	% de beneficiarios(as) atendidos, que están trabajando dependiente o independientemente	Eficacia	
Objetivos específicos	a) Beneficiarios(as) con un proyecto ocupacional claro. b) Beneficiarios preparados para el desarrollo de un oficio. c) Beneficiarios(as) generando ingresos como producto de una actividad laboral.	a.1. % de egresados de cursos, que trabajan en un oficio relacionado con la capacitación recibida. a.2. % de usuarios(as) atendidos que se reincorporan a la educación regular. b.1. % de egresados que aprueban evaluación final del curso de capacitación. c.1 % de beneficiarios(as) a los que se les orientó laboralmente que están trabajando (dependiente o independientemente). c.2. % de egresados que generan ingresos iguales o mejores a los esperados.	a.1 Eficacia, pertinencia social. a.2. Eficacia, calidad. b.1. Riesgo, calidad, eficiencia c.1. Eficacia, riesgo, pertinencia social. c.2. Eficacia, calidad	➤ Mercado laboral con posibilidades reales de empleo. ➤ Existencia de condiciones de trabajo atrayentes. ➤ Política para aumentar la fuerza de trabajo.
Productos	a) Beneficiarios(as) capacitados(as), formados(as) y con experiencia laboral para el desarrollo de un trabajo dependiente. b) Beneficiarios(as) capacitados(as), formados(as) y con experiencia laboral para el desarrollo de un trabajo independiente. c) Beneficiarios(as) vinculados(as) al mercado del trabajo.	a.1 % de beneficiarios que terminan un curso de capacitación del total de inscritos. a.2. % de beneficiarios que finalizan la pasantía laboral, del total que la inicia, si correspondiere. b.1. % de egresados de un curso de capacitación que inician un	a.1. Riesgo. a.2. Eficacia. b.1. Eficacia. c.1. Eficacia, riesgo.	➤ Inexistencia de discriminación laboral. ➤ Crecimiento económico que permita aumentar la fuerza de trabajo. ➤ Reconocimiento de la capacitación como habilitante para el desarrollo adecuado de

		trabajo independiente. c.1. % de egresados del sistema con orientación al trabajo dependiente, que se incorpora a un trabajo de la bolsa de trabajo o el servicio de intermediación laboral de la IFP si la tiene o del país (Ministerio del Trabajo).		un oficio. ➤ Existencia de demanda de trabajo.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> a) Diseño y distribución de instrumentos de promoción. b) Atención directa de usuarios(as). c) Levantamiento de perfiles. d) Orientación e información profesional. e) Talleres colectivos. f) Consulta a registros de oferta de capacitación y demanda de trabajo. g) Proposición de alternativas de capacitación acordes al perfil. h) Ejecución de acción de capacitación (formación para el trabajo, capacitación, pasantía laboral). i) Orientación Laboral j) Monitoreo, alimentación del sistema. 	<p>a.1. % de personas atendidas que llegan a solicitar orientación y/o información y que se enteraron de estos servicios por los mecanismos distribuidos.</p> <p>b.1. N° promedio de personas atendidas mensualmente.</p> <p>b.2. Tiempo promedio requerido para la atención de los(as) usuarios(as).</p> <p>c.1. N° de perfiles elaborados respecto del total de personas atendidas.</p> <p>d.1. % de utilización de los instrumentos disponibles.</p> <p>e.1. % talleres realizados y evaluados.</p> <p>e.2. Asistencia promedio a los talleres realizados.</p> <p>f.1. % de personas atendidas para las cuales se dispone de oferta de capacitación (de acuerdo al perfil elaborado).</p> <p>f.2. % de personas atendidas para las cuales se disponía de información de la demanda de empleo, si correspondiere.</p> <p>g.1. % de personas derivadas a una acción de capacitación disponible en la IFP.</p> <p>g.2. % de oficios, ocupaciones o</p>	<ul style="list-style-type: none"> a.1. Eficacia, calidad b.1. Cobertura. b.2. Eficiencia, riesgo c.1. Valoración del usuario. d.1. Calidad, pertinencia social. e.1. Calidad. e.2. Cobertura, focalización f.1. Pertinencia social, eficacia. f.2. Eficiencia, riesgo, pertinencia social. g.1. Pertinencia social g.2. Cobertura, pertinencia social h.1. Eficiencia, calidad h.2. Calidad. i.1. focalización, riesgo. i.2. riesgo, calidad. i.3. riesgo, cobertura. j.1. Calidad, riesgo. 	<p>Eficiencia de los agentes involucrados.</p> <p>Coordinación interinstitucional.</p>

		<p>actividades solicitados para los cuales se dispone de oferta de capacitación.</p> <p>h.1. N° de días promedio que esperan los beneficiarios(as) para iniciar un curso.</p> <p>h.2. Evaluación que los usuarios/as hacen de los cursos.</p> <p>i.1. % de egresados/as de los cursos que reciben orientación laboral.</p> <p>i.2. % de beneficiarios(as) para los cuales hay posibilidades de empleo en el sistema de intermediación de empleo de la IFP, si la tiene.</p> <p>i.3. % de egresados(as) que son derivados a la bolsa de trabajo o servicio de intermediación de empleo del país (Ministerio del Trabajo).</p> <p>j.1. % de egresados(as) para los cuales se cuenta de información después de la orientación laboral entregada.</p>		
Población Objetivos o destinatarios	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mujeres y hombres. ➤ Mayores de 15 años. ➤ De escasos recursos. ➤ Desempleados, cesantes o que buscan trabajo por primera vez. ➤ Trabajadores dependientes y por cuenta propia. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. % de mujeres que son atendidas. 2. Distribución de los beneficiarios según situación laboral. 3. Distribución etárea de los beneficiarios(as) 4. % de usuarios(as) que se han registrado en el sistema. . 	Focalización	
Agentes facilitadores	<ol style="list-style-type: none"> a) Organizaciones Gremiales Empresariales. b) Ministerio del Trabajo c) INE, Centros de Estudios en Mercado de Trabajo, Otras Entidades Públicas que disponen de información. 	<ol style="list-style-type: none"> a.1. % de empresas asociadas o vinculadas a la IFP para las cuales se conoce la demanda de trabajo. a.2. % de empresas que están 	<ol style="list-style-type: none"> a.1 Cobertura, eficiencia. a.2. Calidad, eficacia. b.1. Calidad, pertinencia social. c.1. Pertinencia social. 	Existencia de convenios entre las instituciones.

		dispuestas a recibir egresados/as de la IFP. b.1. % de oficinas del MINTRAB que proveen de información al sistema. c.1 % de regiones para las cuales se cuenta con datos de empleo		
--	--	--	--	--

INDICADORES ASOCIADOS AL SISTEMA DE INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y LABORAL. Segunda parte.

MISIÓN: Beneficiarios(as) trabajando en forma dependiente o independiente.

INDICADORES A NIVEL DE PROPÓSITO:

INDICADOR	PROCEDIMIENTO	INSTRUMENTO
% de beneficiarios(as) atendidos, que están trabajando dependiente o independientemente.	<p>Corresponde a una evaluación del impacto de los servicios entregados, que pueden ser sólo la orientación y entrega de información o bien el proceso completo de orientación y capacitación.</p> <p>Se debe definir el periodo de tiempo a utilizar para hacer la medición, por ejemplo al finalizar un año.</p> <p>Es un indicador de largo plazo, que responde a una evaluación de impacto.</p>	<p>Evaluación de impacto.</p> <p>Para ello el ideal es contar con una línea base sobre la cual se fundamenta la intervención de la Institución; o bien se construye un grupo de control.</p> <p>En ambos casos lo que se persigue es aislar los efectos ajenos a la intervención propiamente tal y ver los efectos reales de ésta en las condiciones, ya sea laborales o educacionales, de los beneficiarios</p>

INDICADORES A NIVEL DE OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

INDICADOR	PROCEDIMIENTO	INSTRUMENTO
a.1. % de egresados/as de cursos, que trabajan en un oficio relacionado con la capacitación recibida.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar una encuesta o cuestionario 2. Seleccionar una muestra representativa del total de egresados de cursos en un periodo de 6 meses (o un periodo que se considere adecuado). 3. Aplicar el instrumento a los seleccionados en la muestra. 4. Sistematizar los resultados y analizar haciendo cruce de variables. 	<p>Encuesta o cuestionario ad-hoc.</p> <p>El instrumento debe permitir verificar la relación entre capacitación recibida y desenlace laboral..</p> <p>Debe consignar entre otras variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Identificación del o la egresado(a). ➤ Fecha de Egreso. ➤ Curso realizado y el área a la que pertenece ➤ Situación laboral: <ol style="list-style-type: none"> a) Trabajador(a) dependiente. b) Trabajador(a) independiente. c) Cesante (buscando trabajo). d) Labores del Hogar. e) Inactiva ➤ Si trabaja: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Fecha de Contratación.

		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Oficio que desempeña y Area ocupacional a la cual corresponde. <p>[El mismo instrumento se utilizará para la obtención de otros indicadores]</p>
a.2. % de usuarios(as) atendidos que se reincorporan a la educación regular.	Los mismos que el indicador anterior. Además, se debe comparar la situación actual con la registrada en la ficha de inscripción.	Al instrumento anterior se incorporan los siguientes campos: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Si Estudia ➤ Curso que está realizando.
b.1. % de egresados/as que aprueban evaluación final del curso de capacitación.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se elabora un test para cada curso que se ofrece en la IFP o en la institución que contrató la IFP. ➤ Al finalizar el curso se aplica el test a los alumnos. ➤ Se evalúa el test y se analizan los resultados obtenidos por los alumnos. ➤ Se proponen medidas para aquellos(as) beneficiarios(as) que no satisfacen los requerimientos de aprobación. (reforzamientos, reorientación, otras) 	
c.1 % de beneficiarios(as) a los que se les orientó laboralmente que están trabajando (dependiente o independientemente).	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se utiliza la misma muestra seleccionada para otros indicadores y el mismo instrumento. ➤ Se procesa los resultados. ➤ Se calcula el indicador, considerando la información registrada en el sistema de los beneficiarios(as) considerados 	Cuestionario o encuesta Idem a.1.)
c.2. % de egresados/as que generan ingresos iguales o mejores a los esperados.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ El mismo procedimiento anterior. ➤ Se compara el nivel de ingresos actual con el registrado en el formulario de inscripción <ul style="list-style-type: none"> ➤ Se elabora una agrupación de sueldos, y se le pide a la persona que diga en qué categoría se encuentra. ➤ Esto mismo puede ser considerado para la ficha de inscripción. 	En el cuestionario agregar la pregunta ¿Cuál de los siguientes rangos se encuentra su actual nivel de ingresos? <ul style="list-style-type: none"> a) $\leq x$ b) $x < \text{ingreso} \leq y$ c) $y < \text{ingreso} \leq z$ d) $> z$

INDICADORES A NIVEL DE PRODUCTOS:

INDICADOR	PROCEDIMIENTO	INSTRUMENTO
<p>a.1 % de beneficiarios/as que terminan un curso de capacitación del total de inscritos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Al inicio de los cursos se elabora un listado de los inscritos. ➤ Se lleva un libro de asistencia. ➤ Se verifica el número de personas inscritas que terminaron el curso <p><i>(Este indicador puede entregar información respecto a las principales causas de que los o las alumnos(as) no terminen la capacitación, y al mismo tiempo, indicaría si la orientación entregada fue adecuada y llevó a una buena elección por parte del o la beneficiario(a))</i></p>	<p>Formulario de asistencia.</p> <p>Este debiera contener, a lo menos, la siguiente información:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Identificación del o la alumno(a) ➤ Identificación del curso. ➤ Fechas de inicio y término de la capacitación ➤ % de asistencia. ➤ Situación final en el curso <ul style="list-style-type: none"> a) Aprobado(a) b) Reprobado(a) c) Desertor(a) d) Otra ➤ En caso de que la respuesta anterior sea c) <ul style="list-style-type: none"> ➤ Fecha en que el o la alumna deja de asistir (en caso de hacerlo). ➤ Causales de abandono del curso. <ul style="list-style-type: none"> a) Causas personales - familiares. b) No le gustó el curso/ no era lo que esperaba. c) Enfermedad. d) Cambio de domicilio e) Muerte. f) Otra causa. (Especificar)
<p>a.2. % de beneficiarios/as que finalizan la pasantía laboral, del total que la inicia, si correspondiere.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se registra los egresados/as de la capacitación que acceden a una pasantía laboral. ➤ Se verifica el número de personas que terminan la pasantía. 	<p>Formulario de Pasantía Laboral (Puede ser parte integrante del formulario de asistencia)</p> <p>Este debiera contener a lo menos la siguiente información:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Identificación del o la alumno(a) ➤ Identificación del curso. ➤ Identificación de la empresa en que realiza la pasantía. ➤ Fechas de inicio y término de la pasantía ➤ Situación final en el curso <ul style="list-style-type: none"> a) Pasantía Completa

		<ul style="list-style-type: none"> b) Pasantía Incompleta ➤ En caso de que la respuesta anterior sea b) <ul style="list-style-type: none"> ➤ Causales de abandono del curso. <ul style="list-style-type: none"> a) Causas personales – familiares. b) No cumplía con las expectativas vinculadas a la capacitación recibida. c) Las condiciones de trabajo no respondían a sus expectativas. d) Enfermedad. e) Cambio de domicilio f) Muerte. g) Otra causa. (Especificar)
b.1. % de egresados/as de un curso de capacitación que inician un trabajo independiente.	El mismo procedimiento seguido en c.1. a nivel de objetivo específico.	Idem c.1. a nivel de objetivo específico
c.1. % de egresados/as del sistema con orientación al trabajo dependiente, que se incorpora a un trabajo de la bolsa de trabajo o servicio de intermediación de empleo de la IFP, si la tiene, o del país (Ministerio del Trabajo).	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Al finalizar la orientación laboral, se registra el lugar al cuál fue enviado(a) el/la beneficiario(a). ➤ Se aprovecha la instancia del muestreo y aplicación de instrumento de seguimiento para verificar este indicador. ➤ Si fue enviado(a) a una de las bolsas de empleo o servicio de intermediación de empleo, se verifica si el egresado/a encontró un trabajo a través de ella (aún cuando al momento de aplicar el instrumento de seguimiento esté en un empleo distinto al que accedió por esta vía) 	<p>A la encuesta o cuestionario se le agrega la siguiente pregunta:</p> <p>¿Porqué vía encontraste trabajo?:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Por sus propios medios. b) A través de la IFP c) A través del Ministerio del Trabajo d) Otro, especificar.

INDICADORES A NIVEL DE ACTIVIDADES:

INDICADOR	PROCEDIMIENTO	INSTRUMENTO
a.1. % de personas atendidas que llegan a solicitar orientación y/o información y que se enteraron de estos servicios por los mecanismos distribuidos.	Una de las preguntas a realizar cuando se atiende por primera vez a un(a) usuario(a), es el medio a través del cual se enteró de los servicios que otorga la IFP.	<p>¿Cómo se enteró de la existencia de la IFP?</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Vio un afiche. b) Escuchó un aviso por radio. c) Otra persona le contó. d) Otro. ¿cuál?
b.1. N° promedio de personas atendidas mensualmente.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ En el sistema se registra la fecha de atención. ➤ Se cuenta el número de personas atendidas entre dos fechas. ➤ Mensualmente se obtiene el dato desde el sistema, del 	

	<p>total de hombres y mujeres atendidos.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Semestralmente se calcula el promedio mensual. 	
b.2. Tiempo promedio requerido para la atención de los(as) usuarios(as).	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Al comenzar la atención de un(a) beneficiario(a), se registra la hora de inicio y término de la atención. ➤ Mensualmente se obtiene el tiempo promedio dedicado a la atención de usuarios(as). 	$\sum (\text{Hora de término} - \text{hora de inicio}) / (\text{días del mes})$
c.1. N° de perfiles elaborados respecto del total de personas atendidas.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se ingresa al sistema la información que caracteriza a la persona atendida. (Ficha de inscripción). ➤ Se genera el perfil en base a edad, estudios, situación laboral, habilidades y destrezas. ➤ Se calcula el n° total de personas atendidas y el número de perfiles levantados. 	<p>¿Se elaboró perfil?</p> <p>a) Si.</p> <p>b) No.</p>
d.1. % de utilización de los instrumentos disponibles.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se registra qué instrumento se utiliza en cada caso atendido, considerando la metodología, los materiales de apoyo y los instrumentos utilizados (módulos de trabajo que se han definido, los cuadernos disponibles.etc.) ➤ Al término del semestre se calcula el total de personas orientadas y el n° de veces que se utilizó cada instrumento. ➤ Se registra en la ficha de los(as) beneficiarios(as) los cuadernos que usó y si pasó por los módulos. 	<p>Debiera llevarse un registro en que se tenga las siguientes variables:</p> <p>Id_beneficiario</p> <p>Instrumento_aplicado:</p> <p>1. Cuadernos</p> <p>a) Cuaderno 1</p> <p>b) Cuaderno 2</p> <p>c) Cuaderno 3</p> <p>d) Cuaderno 4</p> <p>2. Módulos</p> <p>a) SI</p> <p>b) NO</p> <p>3. Guías u otros.</p>
e.1. % talleres realizados y evaluados.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se realiza los talleres, según las programaciones o según la demanda de los(as) beneficiarios(as). ➤ Al finalizar cada taller se aplica una encuesta de opinión a los participantes. ➤ Se tabula los resultados y se obtiene un mapa de la percepción de los(as) beneficiarios(as) respecto a diferentes aspectos del taller. 	<p>Las preguntas debieran ser del tipo:</p> <p>- El taller fue:</p> <p>a) Muy bueno.</p> <p>b) Bueno.</p> <p>c) Regular</p> <p>d) Malo.</p> <p>e) Muy malo</p> <p>- El/los instructor/es fue...</p> <p>- ¿Crees que los contenidos te servirán?...</p> <p>- Etc.</p>
e.2. Asistencia promedio a los talleres realizados.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se hace un registro de los asistentes al taller. ➤ Al finalizar un semestre o un año se obtiene el promedio de asistencia por taller. 	

	➤ Se compara el promedio con lo esperado, según el número de personas atendidas.	
--	--	--

<p>f.1. % de personas atendidas para las cuales se dispone de oferta de capacitación (de acuerdo al perfil elaborado).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Al finalizar el levantamiento del perfil, y conociendo las opciones del mercado del trabajo, se define las necesidades de capacitación de los(as) beneficiarios(as) (en caso de corresponder) y en conjunto se decide cuál sería la más adecuada. ➤ Se verifica la existencia de oferta. ➤ Se registra si efectivamente existe oferta y la identificación del curso. ➤ Al término de un periodo, se obtiene la relación (beneficiarios con oferta de capacitación)/(total de beneficiarios que requieren capacitación). 	<p>¿Hay oferta de curso?</p> <p>(a) Si. (b) No.</p> <p>i) Espera ii) Cambia de opción</p> <p><i>Se debiera a partir de esta información, conocer aquella demanda de capacitación que no está siendo cubierta por la IFP, de manera de orientar una posible oferta.</i></p>
<p>f.2. % de personas atendidas para las cuales se disponía de información de la demanda de empleo, si correspondiere.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Al inicio de cada día se verifica la existencia de información respecto a la demanda de mano de obra. ➤ Para aquellos días en que se registra atención de usuarios(as), se verifica si existía o no información <p><i>La información del mercado laboral puede variar día a día o en un periodo más extenso, sería recomendable verificar las posibilidades de contar con información sensible a los cambios y cada cuanto tiempo ésta debiera ser modificada necesariamente.</i></p>	<p>¿Hay información del mercado laboral?</p> <p>a) Si. b) No.</p> <p>Fecha: DD/MM/AAAA</p>
<p>g.1. % de personas derivadas a una acción da capacitación disponible en la IFP</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Al finalizar el proceso de orientación profesional, se verifica la existencia de oferta de capacitación por parte de la IFP. <p>Este indicador está asociado al f.1., pero mide si efectivamente el(la) beneficiario(a) tiene la opción de ingresar a un curso en el corto plazo.</p>	
<p>g.2. % de oficios, ocupaciones o actividades solicitados para los cuales se dispone de oferta de capacitación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Al finalizar el proceso de orientación profesional, se verifica la existencia de oferta de capacitación por parte de la IFP. ➤ Se lleva el registro por oficios, ocupaciones, actividades. ➤ Se calcula el indicador: (N° de oficios cubierto por la IFP)/(total de oficios demandados) 	
<p>h.1. N° de días promedio que esperan los beneficiarios(as) para iniciar un curso.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se calcula, para aquellos beneficiarios/as que acceden a capacitación, los días hábiles que transcurren entre que es derivado al curso y el inicio de éste. Se 	<p>Fecha de inicio del curso - Fecha en que es derivado</p>

	promedia semestral o anualmente.	
--	----------------------------------	--

<p>h.2. Evaluación que los usuarios/as hacen de los cursos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Al finalizar el curso se aplica un instrumento que permita recabar la opinión de los alumnos. ➤ Se considera una escala que entregue información relevante para la toma de decisiones en cuanto a todos los aspectos de los cursos. 	<p>Debieran considerarse entre otros factores:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Las metodologías. 2. Objetivos y contenidos 3. El desempeño de el/la profesor(a) o instructor(a). 4. Los materiales didácticos 5. La infraestructura y equipamiento.
<p>i.1. % de egresados/as de los cursos que reciben orientación laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Al entregar orientación laboral, se verifica si el beneficiario/a realizó un curso. ➤ Se cuenta el número de egresados/as de cursos que reciben orientación laboral. (Contar el número de registros que no tienen este campo en blanco) 	<p>Se debe registrar: Id_usuario/a Fecha de orientación laboral</p>
<p>i.2. % de beneficiarios(as) para los cuales hay posibilidades de empleo en el sistema de bolsa de trabajo o servicio de intermediación de empleo de la IFP, si la tiene.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ De los alumnos/as orientados/as laboralmente, se incorpora un campo para aquellos que son derivados a un trabajo demandado por una de las empresas vinculadas a la bolsa de trabajo o servicio de intermediación de empleo de la IFP. 	<p>¿Derivado a empresa vinculada al servicio de intermediación de la IFP?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Si. (a) Id_empresa. 2 No. (a) Derivado a Bolsa de empleo o servicio de intermediación de empleo de otra institución (Ministerio del Trabajo). ¿Cuál?
<p>i.3. % de egresados(as) que son derivados a la bolsa de trabajo o servicio de intermediación de empleo (Ministerio del Trabajo).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se registra los casos para los cuales no hay demanda por parte de las empresas vinculadas a la bolsa o servicio de intermediación de la IFP y que son derivados al MINTRAB. ➤ Se calcula el indicador: (Egresados NO derivados a empresa vinculada a la bolsa o servicio de la IFP)/ (Total de egresados derivados) 	<p>Idem anterior</p>
<p>j.1. % de egresados(as) para los cuales se cuenta de información después de la orientación laboral entregada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Obtener información de la situación laboral de los usuarios orientados, en un periodo que se considere adecuado. Esto puede ser a través de a lo menos tres mecanismos: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Al finalizar la orientación laboral, se solicita a los usuarios que informen de su situación laboral luego de ser derivados. ▪ En caso de haberlo sido a una empresa vinculada a la bolsa o servicio de la IFP, debiera obtenerse la información directamente desde ellas. ▪ Se conviene con el Ministerio del Trabajo que 	<p>Id_usuario/a Con información ex – post: a) Si b) No</p>

	<p>entregue la información del número de personas colocadas que provenían de la IFP.</p> <p>➤ Se obtiene el indicador por la relación: (N° de usuarios con información ex – post)/(total de usuarios con orientación laboral)</p>	
--	---	--

INDICADORES A NIVEL DE POBLACIÓN OBJETIVO:

INDICADOR	PROCEDIMIENTO	INSTRUMENTO
a.1. % de mujeres que son atendidas.	<p>➤ Se consulta directamente al sistema el número de usuarios atendidos que son mujeres y el total de usuarios atendidos en un periodo.</p> <p>➤ Se obtiene el indicador a través de la relación; (N° de mujeres atendidas)/(total de personas atendidas).</p>	<p>Se desagrega usuarios atendidos en:</p> <p>a) Orientación Profesional.</p> <p>b) Capacitación.</p> <p>c) Orientación Laboral.</p>
a.2. Distribución de los beneficiarios según situación laboral.	<p>➤ Se obtiene la distribución de la situación laboral de los usuarios atendidos, consultando directamente al sistema, para un periodo definido.</p> <p><i>Este indicador permite verificar la adecuada focalización de la intervención de la IFP (Ficha de inscripción).</i></p>	
b.1. Distribución etárea de los beneficiarios(as)	<p>➤ Lo mismo que para el indicador anterior, pero tomando como variable rangos etáreos.</p>	
c.1. % de usuarios(as) que se han registrado en el sistema.	<p>➤ Se, verifica, según los datos registrados en las fichas de ingreso o inscripción del sistema.</p>	

INDICADORES A NIVEL DE AGENTES FACILITADORES:

INDICADOR	PROCEDIMIENTO	INSTRUMENTO
a.1 % de empresas asociadas para las cuales se conoce la demanda de trabajo.	<p>➤ Semestralmente se obtiene información sobre contratación por parte de las empresas.</p>	<p>¿Ha contratado personal en los últimos 6 meses?</p> <p>a) Si ¿Lo hizo a través de la IFP? ¿O de otro medio? Especificar.....</p> <p>b) No</p>
a.2. % de empresas que están dispuestas a recibir egresados de la IFP	<p>➤ Elaborar una encuesta que permita establecer claramente si los empresarios organizados están dispuestos a contratar a personas que egresen del sistema, ya sea con o sin capacitación.</p> <p>➤ Calcular sobre el total de empresas, aquellas que</p>	

	efectivamente están dispuestas a contratar a los beneficiarios/as del sistema.	
b.1. % de oficinas del MINTRAB u otras del sector público que proveen de información al sistema.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Periódicamente se verifica el número de oficinas del MINTRAB y de otras instituciones de la red para la cuales se ha contado con información. 	
c.1. % de regiones para los cuales se cuenta con datos de empleo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mensualmente se verifica si para cada regional en que está la IFP se dispone de información respecto al nivel de desempleo, demanda y oferta de empleo. ➤ Verificar las variaciones de las tasas de empleo y desempleo, entre periodos similares del año anterior. 	