

La orientación, un componente imprescindible para la inserción laboral de las mujeres

Visitación Cañizal

En la mayoría de los países de la región el porcentaje de mujeres activas que se declaran desempleadas o subempleadas es notoriamente superior al de los hombres en esa situación. A su vez las mujeres jóvenes son las que tienen más dificultades para hallar empleo. Cuatro elementos inciden en ese estado: primero, el proceso de socialización de las niñas, del cual en gran medida derivan los restantes: las mujeres realizan la mayor parte del trabajo no remunerado, doméstico o voluntario; su desconocimiento del medio laboral; y la segregación en la formación. La respuesta es una orientación laboral que permita descubrir y valorar conocimientos, habilidades y cualidades y les ayude a manejarse en el mercado laboral. La autora -española, bióloga, Experta Asociada en Cuestiones de Mujeres y Género del ETM de Lima- se refiere además a los alcances y logros del proyecto regional de la OIT «Capacitación para la Búsqueda de Empleo de la Mujer en América Latina».

71

Diversos estudios realizados en América Latina ponen de manifiesto que uno de los mayores retos que enfrentan actualmente los países de la región, es la precariedad del empleo y la reducción de la pobreza. Sin embargo, esta situación, producto de la crisis de modelos económicos aplicados en anteriores décadas, de su impacto sobre el crecimiento y de los consecuentes procesos de ajuste y estabilización, no afecta por igual a toda la población.

1. Algunas especificidades de género de las mujeres que buscan empleo

En la mayoría de los países latinoamericanos, el porcentaje de mujeres económicamente activas que se declaran desempleadas o subempleadas es significativamente superior al de los hombres en la misma situación.

Las estadísticas indican que las dificultades para encontrar empleo son

A pesar de que las jóvenes constituyen el sector de la población femenina que se declara más activo en la búsqueda de empleo, diversas circunstancias frustran las expectativas generadas por el mayor nivel educativo al que han tenido acceso durante las últimas décadas

aun mayores para las mujeres jóvenes. A pesar de que constituyen el sector de la población femenina que se declara más activo en la búsqueda de empleo, diversas circunstancias, algunas de las cuales analizaremos, frustran las expectativas generadas por el mayor nivel educativo al que han tenido acceso durante las últimas décadas.

culturales, el mercado laboral todavía es un ámbito de difícil acceso para las mujeres.

Las razones de esta dificultad universal tienen elementos comunes en todos los países, aunque éstos se manifiesten con diferentes características y en distinta intensidad. El primer elemento a tener en cuenta, y del que en gran medida se derivan todos los demás, es el *proceso de socialización de las niñas*, por el cual éstas desarrollan e interiorizan valores, habilidades, cualidades y conductas. Si bien este aspecto está cambiando lentamente en los últimos tiempos, por lo general a ellas se las educa en la idea de que por encima del logro de un trabajo remunerado, su mayor valor es atender a los demás, básicamente a través del matrimonio y de la maternidad. Por el contrario, la socialización de los niños está orientada a la consecución de la independencia económica, en la idea de que su principal papel en la familia y en la sociedad es el de proveedor de ingresos para su mujer y sus hijos.

El segundo elemento, íntimamente relacionado con lo anterior, es que *las mujeres realizan la mayor parte del trabajo no remunerado* en forma de trabajo doméstico y trabajo voluntario. Efectivamente, aquél (aunado muchas veces al trabajo voluntario para la comunidad) constituye la principal actividad laboral de un gran número de mujeres, a través de la cual adquieren experiencia y habilidades valiosas,

72 Por otro lado, el rápido deterioro de las economías familiares ha hecho emerger un nuevo grupo de mujeres tratando de incorporarse al mercado de trabajo, que hasta entonces habían sido consideradas como «inactivas» en las estadísticas laborales. En general, son mujeres adultas, con responsabilidades familiares -algunas de ellas jefas de hogar- la mayoría de las veces sin ninguna experiencia laboral remunerada previa, y con apenas algunos años de educación oficial, para quienes resulta primordial conseguir un ingreso inmediato que equilibre la afectada economía familiar.

Sin embargo, la presencia de elevadas tasas de desempleo femenino es un común denominador también en los llamados países desarrollados. Esta «coincidencia» nos lleva a la conclusión de que, independientemente de las condiciones socioeconómicas y

que no siempre son reconocidas como tales. Pero, a su vez, el desigual e injusto reparto de las responsabilidades familiares entre la pareja, el Estado y la sociedad, es uno de los principales obstáculos que enfrentan las mujeres para acceder y participar equitativamente en el mercado de trabajo. Muchas de ellas encuentran serias dificultades para compatibilizar el trabajo remunerado con el tiempo y la energía que requieren las tareas domésticas y familiares a su cargo. Además, el hecho de ser consideradas las principales responsables de estas tareas, se suele convertir en un argumento para desincentivar la inserción laboral y la contratación de mujeres, cuando existe un excedente de mano de obra en el mercado.

Como consecuencia de los dos factores mencionados, aparece un tercer elemento: el *desconocimiento del medio laboral*. Producto de su socialización y de su experiencia en el trabajo doméstico y en el trabajo voluntario, las mujeres están más familiarizadas y han adquirido habilidades para desenvolverse en un entorno próximo y privado, desconociendo la mayoría las normas y pautas de comportamiento del ámbito público. Esto se traduce en una falta de aprendizaje de habilidades sociales y, sobre todo, en el tema que nos ocupa, en un mayor desconocimiento del mercado de trabajo, de los perfiles requeridos, de las ocupaciones con mayores expectativas, y de los caminos más adecuados para llegar a ellas. Para muchas de las

mujeres que buscan un trabajo asalariado, o que están pensando en crear su propio empleo, acceder a él implica incursionar en un mundo ajeno y no siempre disponen de las destrezas para poder desenvolverse en él satisfactoriamente.

El último elemento en común es la *segregación en la formación*.

Las mujeres con posibilidades de acceder a mayores niveles de educación, por lo general lo han hecho, y todavía continúan haciéndolo, en una estrecha gama de carreras u oficios, considerados típicamente femeninos por ser, en su mayoría, una extensión del trabajo doméstico. Esta elección limita sus preferencias y opciones ocupacionales a un reducido número de actividades y cargos, escasamente valorados social y económicamente, en los que con frecuencia se produce una sobreoferta de mano de obra, dificultándose su inserción laboral.

2. ¿Por qué una orientación laboral para mujeres?

Evidentemente, la orientación laboral es imprescindible para ayudar a todas las personas, hombres y mujeres, a acceder a un empleo, optimizando todos los recursos que invierten en el proceso de búsqueda. En

El hecho de ser consideradas las principales responsables de las tareas domésticas y familiares, se suele convertir en un argumento para desincentivar la inserción laboral y la contratación de mujeres, cuando existe un excedente de mano de obra en el mercado

esta tarea, los servicios de orientación deben tener presentes las causas y los obstáculos que dificultan la inserción laboral de la población a la que dirigen su atención, y adecuar sus programas y metodologías a las características de los grupos más significativos de demandantes.

Si bien las causas de las elevadas tasas de desempleo y subempleo que presentan los países de América Latina son múltiples y diversas, hay algunas que podríamos considerar de carácter «neutro», por afectar indistintamente a hombres y a mujeres, tales como la dificultad del mercado para absorber la oferta de mano de obra, la falta de experiencia en los jóvenes, la falta de adecuación de las personas demandantes a los perfiles requeridos, etc. Pero, en el caso de las mujeres, a estas causas se suman otras de índole específico, íntimamente relacionadas con su socialización de género como las señaladas anteriormente, que también deberán tenerse en cuenta.

En este sentido cada vez se hace más necesario, para las mujeres, una orientación laboral que tenga presente sus especificidades y que les permita descubrir y valorar sus propios conocimientos, habilidades y cualidades, y reflexionar sobre las posibilidades y

limitaciones del mercado laboral y de ellas mismas, antes de salir en busca de un empleo o de decidirse a crear el suyo propio.

Así ha sido entendido en países como Canadá, Francia, España, Grecia, Holanda, Italia, Portugal, Japón y Suiza donde se han diseñado y puesto en práctica programas y metodologías de orientación laboral y profesional acordes con la situación y necesidades específicas de los colectivos de mujeres que mayores dificultades de inserción laboral presentan en cada país.

Cada vez se hace más necesario, para las mujeres, una orientación laboral que tenga presente sus especificidades y que les permita descubrir y valorar sus propios conocimientos, habilidades y cualidades

Por ejemplo, en Francia, el método RETRAVAILLER («volver a trabajar») fue diseñado en 1964 para orientar la búsqueda de empleo de las mujeres que, tras un período de inactividad, originado generalmente por la dedicación exclusiva al cuidado de los hijos menores, querían reintegrarse al mercado de trabajo. El éxito de esta metodología hizo que, a partir de 1984, se extendiera y adaptara a otros colectivos tales como jóvenes, mujeres desempleadas y trabajadoras en vías de reconversión laboral.

En Holanda, los Centros «Mujer y Trabajo», de la Dirección General de Empleo, imparten desde principios de los años ochenta cursos de Orienta-

ción Laboral y Profesional, con metodologías específicas destinadas a apoyar la reinserción laboral femenina y mejorar la posición de las mujeres migrantes en el mercado de trabajo.

Por último, en España, los Equipos de Promoción Laboral, del Instituto de la Mujer, llevaron a cabo en 1987 una experiencia piloto, con el fin de acercar el Sistema de Información de Técnicas de Búsqueda de Empleo (SITBE), utilizado por el Instituto Nacional de Empleo, al perfil y a las necesidades de las mujeres desempleadas.

A raíz de esta experiencia, y en el marco de la iniciativa NOW (Nuevas Oportunidades para las Mujeres) de la Comunidad Europea, ambas instituciones ponen en marcha un programa de orientación y acompañamiento en la búsqueda de empleo de las mujeres, diseñándose para ello la metodología MABEM (Manual de Acción para la Búsqueda de Empleo de la Mujer).

Posteriormente, la orientación laboral pasó a ser el punto de partida para la construcción de los denominados «itinerarios profesionales» de las mujeres; en este contexto, se pone en marcha la metodología GIRA (Grupos para la Incorporación y Reincorporación a la Actividad) que perfecciona el MABEM, y cuya acción se complementa con otros programas tales como «Descubre otras profesiones» y «Emprendedoras».

Si bien estas iniciativas surgen en el ámbito de los organismos públicos centrales, en la mayoría de los países señalados han sido recogidas y aplicadas también por gobiernos regionales y locales, organizaciones sindicales, servicios privados de empleo, organizaciones civiles y asociaciones de mujeres.

3. La experiencia en América Latina

A finales de 1993 la OIT puso en marcha, por primera vez en América Latina, una iniciativa de características semejantes a las llevadas a cabo en los países europeos, a través del proyecto «*Capacitación para la búsqueda de empleo de la mujer en América Latina*». En él participaron tres países de la región: Colombia, Chile y Uruguay, y para su ejecución se contó con el apoyo técnico y financiero del Instituto de la Mujer/Ministerio de Asuntos Sociales de España.

El proyecto se concibió con el objetivo principal de que las mujeres demandantes de empleo, al tomar conciencia de la importancia de su participación en la economía y disponer de la orientación laboral adecuada, incrementen y mejoren sus posibilidades de inserción en el mercado de trabajo, a través de los servicios prestados por las instancias competentes.

En este contexto, las entidades contrapartes del proyecto en los países participantes fueron los servicios

públicos de empleo: Ministerio de Trabajo y Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), en Colombia; Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), en Chile; y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en Uruguay; y los organismos públicos de promoción de la igualdad de la mujer: Consejería Presidencial para la Juventud, la Mujer y la Familia, en Colombia; Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), en Chile; e, Instituto de la Familia y de la Mujer, en Uruguay.

La ejecución del proyecto estuvo basada en la revisión y adaptación de las metodologías españolas MABEM y GIRA, a las circunstancias socioeconómicas y laborales de los países participantes, teniendo en cuenta las condiciones y opciones ocupacionales de las mujeres demandantes de empleo en dichos países. Ello con el fin de ofrecer a las instituciones contrapartes un módulo metodológico que les permitiera apoyar y acompañar a las mujeres en su búsqueda de empleo, para hacer más fructífero dicho proceso, y que pudiera ser incorporado a sus programas de información y orientación laboral.

Consecuentemente, las actividades del proyecto estuvieron divididas en dos fases. La primera de ellas estuvo centrada en la realización de un diagnóstico nacional sobre cuatro aspectos: características del mercado de trabajo y perspectivas del empleo femenino (oferta y demanda); caracte-

rísticas de los canales y estrategias utilizadas por las mujeres en la búsqueda de empleo; acceso y participación de las mujeres en los programas de capacitación; y, servicios ofrecidos por los organismos de intermediación de empleo.

Además de suministrar información para la elaboración de los respectivos módulos metodológicos, los diagnósticos sirvieron también para definir el perfil de las mujeres demandantes que acuden a los servicios de orientación existentes y que, en consecuencia, serán las principales usuarias de la metodología diseñada por el proyecto. El perfil de estas mujeres presentó elementos comunes en los tres países. En su mayoría, son mujeres con un nivel de instrucción medio-bajo, muchas de ellas jóvenes aspirantes al primer empleo, aunque también hay una significativa incidencia de mujeres adultas «inactivas» que desean (re)incorporarse al mercado de trabajo o mujeres con ocupaciones temporales e inestables.

Con base en esta información y en los elementos base de las metodologías MABEM y GIRA, las actividades de la segunda fase estuvieron centradas en la elaboración de un módulo metodológico en cada uno de los países y de un plan de aplicación del mismo. Cada módulo está constituido por dos instrumentos: un manual para las mujeres que buscan empleo, y una guía para los/as orientadores/as.

Los módulos fueron previamente validados en algunas de las oficinas de información y orientación laboral de las instituciones contrapartes, y discutidos conjuntamente por los tres países en un taller técnico efectuado para tal fin, en el que también participó una funcionaria del Instituto de la Mujer, de España, quien compartió la experiencia de ese país en la materia. Al taller asistieron además representantes de instituciones homólogas de Argentina, Bolivia, Costa Rica y Nicaragua que paralelamente están llevando a cabo alguna iniciativa semejante, o que están interesadas en hacerlo.

3.1 El Manual de la usuaria

En los tres países participantes en el proyecto, el Manual se estructuró en cuatro partes fundamentales, presentadas en forma independiente, que permiten utilizar la metodología con mucha flexibilidad, adaptándose a las diferentes perfiles de las mujeres demandantes, quienes lógicamente no constituyen un grupo homogéneo. Los cuatro bloques configuran una suerte de *itinerario de orientación para la búsqueda activa de empleo*. Las mujeres pueden incorporarse a él en la etapa más adecuada a su situación y necesidades y, como veremos más adelante, pueden salirse del itinerario tem-

poralmente para mejorar su formación o, definitivamente, para pasar a programas de promoción empresarial cuando ésta sea la opción laboral elegida.

El contenido y los ejercicios del *primer bloque* están orientados a apoyar y acompañar a la usuaria en el proceso de definición de su *perfil ocupacional*. Consecuentemente, este bloque está diseñado para aquellas mujeres que desconocen la ocupación que podrían desempeñar y, por lo tanto,

tienen muchas dificultades para buscar o crear su empleo; mayoritariamente mujeres sin experiencia laboral remunerada previa o reciente.

La definición del perfil ocupacional se efectúa a partir de una exploración personal, en la que las mujeres van

reflexionando sobre sí mismas, analizando y valorando: el significado de un trabajo remunerado, sus ventajas y limitaciones; la necesidad y posibilidades de reorganizar y distribuir el tiempo y las responsabilidades familiares y sociales; el bagaje de conocimientos, habilidades, experiencias remuneradas y no remuneradas y cualidades personales que ellas pueden aportar; y, sus intereses laborales y condiciones de trabajo deseadas.



El *segundo bloque* se centra en la definición del *proyecto ocupacional*, ayudando a ajustar el perfil ocupacional de la usuaria a las necesidades y requerimientos del mercado. Está pensado para apoyar a aquellas mujeres que, si bien tienen conocimiento de su posible ocupación (han definido su perfil ocupacional), desconocen la situación del mercado laboral y, por tanto, las posibilidades reales de insertarse en él.

En primera instancia, el contenido y los ejercicios de este bloque pretenden ampliar los horizontes de las mujeres, a través de información sobre el mercado laboral y del adiestramiento para la exploración autónoma del mercado, de los conocimientos, estudios, experiencia, características personales y tareas que implican aquellas ocupaciones con demanda y de interés para la usuaria. Posteriormente se motiva el proceso de toma de decisiones, en el que tras priorizar algunas de las opciones ocupacionales exploradas, la usuaria evalúa sus posibilidades reales de empleo en cada una de ellas y define cuál va a ser su proyecto laboral, con un plan de acción al respecto.

La definición del proyecto ocupacional puede orientar la acción de la usuaria fundamentalmente en tres direcciones:

- Buscar un empleo asalariado o crear su propio empleo, si es que considera que reúne los requerimien-

tos para ello. En el primer caso, la usuaria continuaría con el itinerario de orientación en el tercer bloque del manual. En el segundo caso, sería motivada para informarse de los programas de promoción empresarial existentes, y acudir a aquellos más acordes con su situación, necesidades e inquietudes.

- Optar por mejorar su calificación para adecuar su perfil a los requisitos de la ocupación que le interesa, con el fin de (auto)emplearse en dicha ocupación. En este caso, la usuaria sería motivada para informarse de la oferta de formación, capacitación y recalificación existente y acorde a sus intereses, y recibir los cursos pertinentes. Posteriormente, podría reintegrarse al itinerario de orientación laboral en el tercer bloque, cuando pretende un empleo asalariado, o acceder a los programas de promoción empresarial.

- Buscar un empleo «alternativo», que si bien no satisface sus expectativas, puede facilitarle la adquisición de experiencia y conocimientos relacionados con la ocupación deseada, o puede permitirle disponer de los recursos para formarse y capacitarse para dicha ocupación. En este caso, la usuaria continuaría trabajando el tercer bloque del manual.

El *tercer bloque* se centra en la planificación de la *búsqueda de empleo*. Su objetivo es desarrollar en la usuaria aptitudes para planificar y lle-

var a cabo una búsqueda activa y sistemática de empleo y ofrecerle las herramientas básicas para ello. Por lo tanto, está pensado para aquellas mujeres que conocen la ocupación que pueden desempeñar (han definido su proyecto ocupacional en el trabajo asalariado) y están en condiciones de iniciar una búsqueda activa de empleo.

En consecuencia, su contenido y ejercicios están centrados en dar a conocer y analizar los métodos de búsqueda más comunes para conseguir un empleo asalariado; en la organización del tiempo a invertir y en el establecimiento de metas factibles durante la búsqueda; y, en las técnicas de autoayuda para el proceso de selección, tales como la elaboración del *curriculum vitae* y de las cartas de presentación, el conocimiento de los contenidos básicos de las entrevistas y pruebas de selección, etc.

El *cuarto bloque* es fundamentalmente de carácter *informativo* y complementario. Está dirigido a aquellas mujeres que, habiendo iniciado la búsqueda activa de empleo, desconocen las relaciones que se establecen en el ámbito laboral y las instituciones que pueden facilitar su inserción.

Su contenido está centrado en: información básica sobre la legislación y la práctica laboral nacional, relativa al régimen general para todos los trabajadores y a las condiciones de trabajo específicas de las mujeres; y, un directorio de instituciones útiles para

las mujeres, tales como oficinas de empleo, centros de formación y capacitación técnica y profesional, oficinas de información para la mujer, entidades vinculadas con la gestión de servicios públicos de cuidado infantil e instituciones de promoción y gestión microempresarial. En los manuales de Chile y Uruguay se consideró pertinente añadir en este último apartado, información somera sobre las distintas formas de trabajo independiente y los primeros pasos a dar cuando se ha elegido la opción del autoempleo.

3.2 La Guía para el orientador u orientadora

Como ya se mencionó, además del Manual de la usuaria, el módulo metodológico elaborado por el proyecto incluye una Guía para los/as orientadores/as de los servicios de información y orientación laboral de las instituciones contrapartes.

Con este instrumento se pretende dar pautas al personal orientador para la correcta utilización de cada uno de los bloques del Manual de la usuaria, haciéndose énfasis en la necesidad de ofrecer un apoyo personalizado y de actuar como asesores y acompañantes, ofreciendo las herramientas necesarias para que las propias mujeres sean agentes activas en su proceso de búsqueda. El documento incluye los objetivos, las ideas a transmitir y la información de la que debe disponer el/la orientador/a para cada bloque.

Se hace hincapié en la necesidad de prestar especial atención a aquellos aspectos que se han visto afectados por las desiguales relaciones de género existentes en la sociedad, tales como: la autoestima de las mujeres y valoración de sus potencialidades; la motivación por un trabajo remunerado y su importancia para el desarrollo personal pleno; la toma de conciencia del nuevo ámbito al que van a acceder y el aprendizaje de las habilidades sociales y laborales para desenvolverse en él; y, la toma de decisiones propias y la resolución de los conflictos y fricciones que en su vida personal y familiar éstas puedan originar.

Además se hacen sugerencias respecto de las formas de utilización del Manual. Se recomienda la aplicación de los tres primeros bloques a través de sesiones en grupo, aunque algunos ejercicios impliquen trabajo individual. Ello en el entendido de que el contacto y el trabajo conjunto con otras mujeres en la misma situación ayuda, entre otras cosas, a: salir de la angustia individual y del aislamiento doméstico; intercambiar inquietudes y experiencias; mejorar la autoestima y la seguridad en sí mismas; y, buscar alternativas y soluciones conjuntas a los problemas individuales y comunes.

Por último, se incluyen recomendaciones relativas a la utilización de un lenguaje sencillo, claro, no sexista y positivo, y de imágenes y ejemplos que no refuercen los estereotipos vigentes discriminatorios para las mu-

jeres, sino que más bien promuevan un cambio al respecto.

3.3 El Plan de Aplicación

Durante el proyecto también se elaboró un Plan de Aplicación de la metodología para, una vez finalizado el mismo, facilitar su utilización efectiva en los programas de información y orientación laboral, llevados a cabo por los correspondientes servicios de las instituciones contrapartes. Para ello fue de gran utilidad la evaluación de un primer proceso de validación del módulo, efectuado en algunas oficinas «piloto» de dichos servicios.

Los planes elaborados incluyen la realización de talleres de (re)inducción a la metodología, con sesiones/módulos de sensibilización de género, dirigidos al personal de los servicios de orientación laboral, y el diseño y aplicación de instrumentos (guías) de monitoreo de la metodología y de sus resultados prácticos, dirigidos al personal orientador y a las propias usuarias.

Las instituciones contrapartes han optado por dar a estos planes un carácter de provisionalidad: se están llevando a cabo durante cortos períodos de tiempo (de tres a seis meses), en algunas ciudades de los respectivos países o en oficinas de colocación seleccionadas en las ciudades capitales de ese país. Al mismo tiempo se busca extender el impacto del método en la población femenina demandante, a

través de su difusión en colegios de enseñanza secundaria, instituciones de formación profesional y educación técnica. Además se hará accesible el material a gerentes de recursos humanos de algunas empresas y a organizaciones sindicales interesadas. Se pretende que los resultados del seguimiento y evaluación de este proceso den las pautas para la difusión y aplicación de la metodología a nivel nacional.

4. Consideraciones finales

Sin duda, al disponer de una metodología de orientación para la búsqueda de empleo de las mujeres, se ha dado un importante paso para alcanzar el objetivo de su participación equitativa en el medio laboral. Sin embargo, la efectividad de la metodología, y el logro de este objetivo, sólo será posible si, paralelamente a su implantación, los organismos internacionales, los gubernamentales y las instituciones privadas vinculadas con el tema, ponen en marcha una política de igualdad de oportunidades para las mujeres en el empleo que al menos incluya:

- Programas destinados a *mejorar y diversificar sus aptitudes profesionales y ocupacionales*.

- Programas de *promoción y desarrollo de sus iniciativas (micro)empresariales*.

Estos programas deben ser elaborados en el marco de los planes de desarrollo económico regionales y locales y en su implementación se deberá tener en cuenta la situación personal, familiar y sociolaboral de las mujeres a las que van dirigidos. En este sentido, resulta de primordial importancia poner en marcha medidas destinadas a aligerar la carga del trabajo doméstico, pero, sobre todo:

- Programas orientados a *promover un reparto más justo y equitativo de las responsabilidades familiares* entre la pareja, el Estado y la sociedad en su conjunto.

La implementación de este tipo de iniciativas resulta esencial para que las mujeres puedan recorrer con mayor seguridad de éxito el camino hacia el empleo pleno, equitativo y productivo. Estos programas son un complemento imprescindible de los programas de orientación laboral y sólo con ellos podremos «ramificar» el itinerario para la búsqueda activa de empleo y convertirlo en un auténtico *itinerario ocupacional*.