

Dimensiones de Calidad para la Formación Profesional: la Orientación Profesional

Dimensiones de Calidad para la Formación Profesional: la Orientación Profesional

Dimensiones de Calidad para la Formación Profesional: la Orientación Profesional

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Secretaría de Empleo

**Subsecretaría de Políticas de Empleo
y Formación Profesional**

■ Staff

CONTENIDO EDITORIAL

**Dirección Nacional
de Orientación y
Formación Profesional**
Lic. Susana Barasatian

**Dirección de Fortalecimiento
Institucional**
Lic. Mónica Sladogna

**Programa de Calidad
del Empleo y la Formación
Profesional**

**Unidad de Evaluación,
Monitoreo y Asistencia Técnica**
Lic. Mónica Gonçalves

Equipo Técnico
Marcelo Agostinelli
Guillermo Angelini
Paula Bevacqua

Lic. Miriam Goldszier
Lic. Viviana Lefosse
Lic. Cecilia Petray
Verónica Quiroga
Lic. Florencia Riccheri

Asistente Técnico
María Ester Baez Vera

Autores
Guillermo Angelini
Miriam Goldszier
Mónica Gonçalves

**Dirección de Prensa
y Comunicaciones**
Area de Estilo Editorial
Area de Diseño Gráfico

Dimensiones de Calidad para la Formación Profesional: la Orientación Profesional

Indice

INTRODUCCION	7
I. ¿QUE ES LA ORIENTACION PROFESIONAL?	10
A. Desde la perspectiva de las IFP	10
B. Desde la perspectiva de las personas	11
II. ACTUALES TENDENCIAS DE LA ORIENTACION PROFESIONAL	12
III. METODOLOGIA	15
A. Planificación y organización de acciones de orientación profesional	15
Los soportes de información que sustentan a la OP	16
Caracterización de la población objetivo	16
Definición del tipo de actividades a desarrollar	18
Perfil de los responsables de las acciones de orientación profesional	18
Recursos y plazos previstos para la OP	19
B. Desarrollo de acciones de orientación profesional	19
Orientación previa al proceso de formación	19
Orientación durante el proceso de formación	21
Orientación para la búsqueda laboral	21
C. Evaluación y ajuste de acciones de orientación profesional	22
IV. LA ORIENTACION EN LAS OFICINAS DE EMPLEO Y LAS IFP	22
V. CONCLUSIONES	27
VI. BIBLIOGRAFIA CONSULTADA	29
VII. BIBLIOGRAFIA SOBRE LA TEMATICA	30

INTRODUCCION

El **Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación** (MTEySS) tiene el propósito de favorecer la equidad social y la competitividad económica mediante la ejecución de políticas activas de empleo y formación profesional. En este marco, el **Plan Integral de Empleo Más y Mejor Trabajo**¹ pretende promover la inserción laboral de los trabajadores desocupados y mejorar su empleabilidad, mediante la celebración de dos tipos de acuerdos:

a) Acuerdos sectoriales de calificación y promoción del empleo, que se concretan en un conjunto de acciones que los actores de un sector de actividad -cámaras empresarias y asociaciones sindicales- impulsa, con el apoyo del MTEySS, y con la finalidad de fortalecer su productividad, competitividad y capacidad de generación de empleo.

b) Acuerdos territoriales de promoción del empleo, que tienen como objetivo principal promover el planeamiento y la implementación de propuestas de desarrollo en las provincias y municipios que, desde un enfoque estratégico, integran en forma articulada y sistémica los recursos disponibles en el MTEySS y en otras áreas del Estado, a partir de un análisis de la realidad local.

En otro orden, y como parte de una estrategia inclusiva que atiende las contingencias del desempleo, el MTEySS ha creado el **Seguro de Capacitación y Empleo**², instrumento de política de carácter no contributivo que, en una primera fase, tiene como objetivo incluir en su campo de actuación a los actuales beneficiarios del Programa Jefes de Hogar (PJH), quienes participarán de este modo en una medida de intervención especialmente orientada a la búsqueda de empleo, a la actualización de las competencias laborales de las personas desocupadas y al incremento de las posibilidades de inserción en empleos de calidad.

Asimismo, en el ámbito de la Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional, ha sido creada la Dirección de Fortalecimiento Institucional, por medio de la cual, a través de la ejecución del **Programa de Calidad del Empleo y la Formación Profesional**³, la Secretaría de Empleo desarrolla medidas que buscan fortalecer o establecer dispositivos institucionales orientados a la promoción del empleo de calidad y al desarrollo de competencias laborales en la población trabajadora.

Para ello se propone:

- Apoyar la creación de dispositivos de calidad que contribuyan al fortalecimiento de las instituciones de formación profesional (IFP) y al reconocimiento de las competencias de los trabajadores.

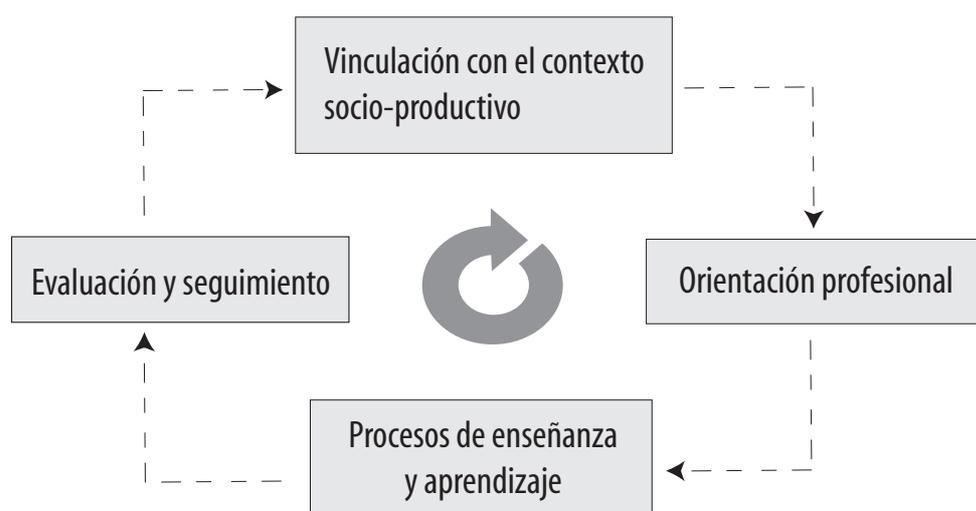
1. En www.trabajo.gov.ar, se puede obtener mayor información descriptiva del Programa Más y Mejor Trabajo, sus procedimientos, desarrollo alcanzado y resultados obtenidos.

2. Idem anterior, respecto del Seguro de Capacitación y Empleo.

3. Idem anterior, respecto del Programa de Calidad del Empleo y la Formación Profesional.

- Impulsar el desarrollo y la aplicación de referentes de calidad en las IFP y en las oficinas de empleo.
- Asistir y monitorear a las IFP y a las oficinas de empleo en sus procesos de mejora continua.
- Brindar asistencia técnica orientada al desarrollo institucional de los sectores de la producción, mediante la promoción y el fortalecimiento de espacios sectoriales y territoriales de consenso respecto a la calidad de las calificaciones.
- Informar sobre el estado de situación y desarrollo de las instituciones de formación y de certificación, y sobre las calificaciones demandadas.

La Unidad de Evaluación, Monitoreo y Asistencia Técnica (UEMAT) del Programa Calidad del Empleo y la Formación Profesional, en su carácter de entidad técnica ha formulado criterios y condiciones exigibles a las IFP coejecutoras de los servicios de empleo y formación que promueve el MTEySS. En tal sentido, la UEMAT ha priorizado cuatro dimensiones, que sustentan el círculo virtuoso de calidad de la formación profesional mediante procesos de mejora continua y que inciden, a la vez, en la calidad institucional de las IFP⁴.



En este documento se abordará la dimensión Orientación Profesional, que constituye uno de los cuatro pilares o dimensiones que sostienen el proceso de calidad institucional promovido por el MTEySS. La orientación profesional, en este marco, tiene como principal propósito:

4. Ver documentos: Presentación de la Unidad de Evaluación Monitoreo y Asistencia Técnica, MTEySS, Bs. As. 2004; Programa de Calidad del Empleo y la Formación Profesional. Instituciones de Formación Profesional. Requisitos de Gestión de Calidad. MTEySS. IRAM, Programa AREA. Bs. As. 2005.

"Contribuir a la elaboración de las trayectorias formativas de los sujetos a través del análisis de sus intereses y necesidades personales y de la especificación de los requisitos mínimos para acceder a las ofertas formativas de las IFP".⁵

Desde esta concepción de la orientación profesional, se espera que las IFP desarrollen un conjunto de acciones que permitan a los participantes comprender los requerimientos que presenta el contexto de su formación profesional y que les faciliten, como sujetos en proceso de formación, la elaboración de sus propias estrategias de inserción en el mundo productivo.

Así entendida, la orientación profesional debe ser desplegada como una práctica que tiene la finalidad de asesorar a las personas y mejorar sus condiciones de acceso a itinerarios formativos capaces de incrementar su empleabilidad y sus posibilidades de obtener un empleo de calidad.

En este esquema, la orientación profesional debería permitir a las personas:

- a) Conocerse mejor, en el sentido de poder identificar sus competencias, valores e intereses.
- b) Conocer los requerimientos actuales que, en términos de conocimientos, actitudes, destrezas y saberes, plantea el mundo productivo a quienes en él se desempeñan.
- c) Conocer los requisitos de ingreso a la IFP y su respectiva oferta formativa, las características de la formación que proporciona y las posibilidades posteriores de inserción laboral que podría tener el sujeto que en ella se forma.
- d) Encontrar apoyo frente a las dificultades individuales que surjan al construir un proyecto ocupacional que articula la vocación con la demanda de empleo.

Para encarar la elección de una profesión, el cambio de rumbo ocupacional, la búsqueda de empleo o la elección de una determinada formación, es necesario dedicar tiempo a la reflexión. Tiempo para pensar en los propios intereses y motivaciones, para evaluar las competencias a desarrollar y para informarse sobre los cambios producidos en las ocupaciones, en los requisitos para acceder a una formación de calidad y en la evolución del mercado de trabajo. En este sentido, el apoyo de los profesionales de la orientación, o consejeros, resulta esencial para garantizar que las personas reciban el asesoramiento y el acompañamiento adecuado para transitar el camino que han iniciado.

En este material tratamos de presentar las principales ideas y estrategias de intervención en orientación profesional, señalando aquellos aspectos que, en el abordaje del tema, la UEMAT considera más significativos para las instituciones de formación profesional de nuestro país⁶.

5. IFP Requisitos de la Gestión de la Calidad – Referencial IRAM 4.3.2- MTEySS.2005.

6. Los autores agradecen la valiosa colaboración de quienes hicieron una lectura crítica del material y permitieron mejorar dicha presentación.

Destacamos el trabajo de Guillermo Dutra, Juan Ezkinazi y Laura Piñero del Programa Area, de la OIT/Italia Lavoro y de Eva Ravskosky y Mirta Palomino de la Dirección de Servicios de Empleo del MTEySS.

I. ¿QUE ES LA ORIENTACION PROFESIONAL?

Hablar de acciones de orientación implica definir específicamente el campo sobre el cual las actividades van a realizarse. Por ejemplo, los diversos ámbitos de aplicación, es decir, el campo laboral, el de la formación, el personal, el vocacional, el académico, el profesional, entre otros. Existen distintas aproximaciones al término, según el contenido específico sobre el cual se pretende brindar orientación.⁷

Desde la UEMAT, entendemos que la orientación profesional debe contemplar tres campos: el personal, el laboral y el formativo.

El campo personal, implica el asesoramiento sobre la relación existente entre los intereses de las personas, sus conocimientos y habilidades adquiridos a lo largo de la vida y sus circunstancias personales -potencialidades y/o dificultades-, y lo concerniente al ámbito de la formación y del trabajo.

El campo laboral, conlleva orientar sobre la salida laboral, informar acerca de las distintas alternativas de trabajo, e incluso, asesorar sobre cómo buscar trabajo y cuáles estrategias facilitan la inserción laboral.

El campo formativo, significa asesorar sobre qué se enseñará, cuáles son los requerimientos para transitar sin obstáculos la formación y cómo se evaluarán sus resultados, entre otros temas.

Para aproximarnos con más elementos al concepto de orientación profesional, observémoslo desde la perspectiva de las IFP y desde las personas que reciben el servicio de orientación.

A. Desde la perspectiva de las IFP

Son las estrategias o conjunto de acciones que desarrollan las IFP, con los propósitos de:

- Dar a conocer a los participantes su oferta formativa, informando sobre su contenido, modalidad de cursada y condiciones de ingreso.
- Asesorar sobre las condiciones y tendencias del mercado de trabajo, las características del sector de actividad que se esté analizando y el modo en que estos aspectos inciden en la formación de las personas que en él se desempeñan.

7. <http://www.orientared.com>. Orientaciones para la orientación académica y profesional.

- Mejorar las posibilidades de los participantes de obtener un empleo, luego de finalizada la formación, tarea que se complementa con la intermediación laboral que ofrecen las Oficinas de Empleo.

Es necesario, además, que la IFP esté en condiciones de detectar elementos que puedan obstaculizar el acceso y la permanencia de las personas en los procesos de formación, con especial énfasis en los grupos más vulnerables -prioritarios para las políticas públicas de empleo-. Entre estos elementos se encuentran los relativos a los estereotipos del género, al origen cultural y al origen social de las personas. Al respecto, interesa en particular que la IFP pueda abordar de manera focalizada determinados temas o situaciones que afectan negativamente la proyección profesional y laboral de los trabajadores, y que sea capaz de trabajar en la dimensión compleja configurada por la convergencia de dos temáticas trascendentes: la necesidad de mejorar las condiciones de empleabilidad y la de contribuir a desarticular estereotipos o culturas discriminatorias.

Al desarrollar estas acciones, la IFP se beneficia dado que:

- Mejora la doble pertinencia (usuarios-demanda de calificaciones) de la oferta formativa.
- Disminuye sus índices de deserción.
- Favorece la eficacia de sus servicios de formación.
- Incrementa el conocimiento del perfil de los participantes.
- Facilita el seguimiento de los proyectos de los participantes.

B. Desde la perspectiva de las personas

Mediante la orientación profesional las personas se sienten acompañadas en un momento de transición y de toma de decisiones acerca de qué camino van a emprender. El proceso de asesoramiento y acompañamiento les permite desarrollar la capacidad de optar y de prepararse adecuadamente para una profesión o un trabajo determinado. Asimismo, les facilita la posibilidad de reflexionar metódicamente para tomar sus decisiones relativas a la formación, al ámbito de desempeño profesional y al desarrollo de estrategias para insertarse en dicho ámbito.

La capacidad de seleccionar y emplear una estrategia útil para una futura inserción o reinserción laboral opera positivamente en las condiciones de empleabilidad, en tanto permite al sujeto sentirse responsable de tomar sus propias decisiones, evitando el camino de optar simplemente por lo que se le ofrece.

Al desarrollar estas acciones, los participantes obtienen los siguientes beneficios:

- Acceden a información actualizada y específica acerca de las demandas genuinas del sector productivo.
- Identifican sus propias capacidades, sus recursos, fortalezas y dificultades derivados de su situación personal, familiar o social.

- Pueden evaluar si la formación que se ofrece es adecuada a sus intereses y necesidades.
- Reflexionan acerca de sus competencias y de sus posibilidades de inserción en el sector productivo.

“Establecer los vínculos entre las condiciones, los intereses, las capacidades, la situación social y el entorno de la persona en busca de asesoramiento, y la información sobre las oportunidades que ofrece el mercado de trabajo, son los principales objetivos de los servicios de orientación”⁸.

II. ACTUALES TENDENCIAS DE LA ORIENTACION PROFESIONAL

Según señala Santiago Agudelo Mejía, en los países industrializados se confiere gran importancia al desarrollo de acciones de orientación profesional. Por el contrario, en los países en desarrollo se destinan a este servicio escasos recursos financieros. En muchos de estos últimos países, la orientación se limita al asesoramiento, durante los últimos años de los ciclos educativos, sobre la elección de un curso o de una ocupación determinada, excluyendo de esta ayuda, aún incompleta, a la inmensa mayoría de la población que, por diversas circunstancias, no se encuentra incorporada al sistema educativo.

En la situación actual de los países latinoamericanos, caracterizada por la existencia de elevadas tasas de subutilización de la mano de obra, por el gran número de personas que no tienen acceso a la educación regular ni a la formación profesional y por el contingente de nuevas personas que cada año ingresa a la fuerza de trabajo, no se justifica la ausencia de un desarrollo sustentable de estrategias de orientación profesional⁹.

En el caso argentino, las manifestaciones más profundas de la crisis del año 2001 se relacionan con un resultado dramático: la cantidad inédita de personas desocupadas, en condiciones de exclusión y marginalidad, y el incremento de los beneficiarios de planes sociales.

Esta población -desocupados en general y beneficiarios de planes sociales en particular- ha pasado a ser foco de distintas políticas públicas que intentan revertir los efectos de la crisis, incorporando acciones de formación específicas destinadas a personas que buscan incrementar su empleabilidad.

8. Schoer, Karen. "Necesidades de información y orientación para individuos y empresas: nuevos retos para la orientación profesional" (Revista Europea N° 12, diciembre de 1997/III, Formación Profesional, págs. 84, 85). Extraído de Leibowicz, Julieta. "Ante el imperativo del aprendizaje permanente, estrategias de formación continua". Montevideo, Cinterfor, 2000. (Papeles de la Oficina Técnica, 9/ II Formación flexible y modularización. La articulación entre servicios en pos de la formación continua, págs. 48, 49).

9. Agudelo Mejía, Santiago. "Alianzas entre formación y competencia" Montevideo: CINTERFOR, 2002 / Segunda parte, "Información y orientación".

Ante esta problemática, adquieren relevancia los servicios de orientación profesional capaces de atender las necesidades de la población desocupada que requiere reinsertarse en el mundo del trabajo de manera formal y no precaria. También surge como prioridad la responsabilidad de las instituciones de formación profesional en el diseño y ejecución de las acciones de formación específicas y facilitadoras de estrategias para la obtención del empleo.

Históricamente, los servicios de orientación hicieron mayor hincapié en la oferta formativa y no tanto en las posibilidades reales de los aspirantes para alcanzar, mediante los cursos de formación, el empleo buscado. La orientación se reducía a la elección del curso más "atractivo", o aquel que por su nombre parecía responder a lo que se buscaba.

Pero es importante destacar que actualmente, los servicios de orientación constituyen un espacio primordial para brindar apoyo a quienes buscan o necesitan realizar un cambio en su actividad productiva, y les ofrece herramientas que facilitan la construcción de un proyecto profesional sólido.

A continuación señalaremos algunos cambios en el rumbo profesional que son percibidos por las personas como una transición de un estado hacia otro y que, implícitamente, conllevan un desafío de orientación profesional.

1. Transición de la escuela primaria a la secundaria: en general, ese momento está acompañado por los padres y los docentes que colaboran en la orientación y brindan consejos a sus hijos y alumnos. En la mayoría de los casos, esta elección se realiza sin recibir el apoyo y la información necesaria para la toma de decisiones.

2. Transición de un sistema de formación (formal - no formal) al mundo del trabajo: esta transición se da de manera individual. Generalmente la búsqueda de trabajo se realiza en base a las acciones personales, sin mediar una instancia orientadora capaz de asegurar que la búsqueda concluya en la inserción al mundo productivo de manera sostenida. Habitualmente, este proceso explica las causas del próximo ítem.

3. Transición de la precariedad laboral a la escuela secundaria: es común que muchos jóvenes que acceden a su primer trabajo -o aquellos adultos que no han completado sus estudios- se desempeñen en puestos poco calificados y en condiciones de precariedad y alta rotación. El primer paso para intentar salir de esta situación es la culminación de la educación media, condición necesaria, aunque no siempre suficiente, para el acceso a puestos más calificados.

4. Transición de la escuela secundaria al nivel terciario: frecuentemente la orientación se reduce a charlas relacionadas con una orientación psicológica que, muchas veces, son sólo explicativas de las diversas áreas de conocimiento con algunas descripciones de posibles desempeños profesionales. No existe una metodología sistemática ni tampoco una indagación profunda de las características, experiencias e intereses de los aspirantes a la formación.

5. Ingreso al sistema de formación profesional: las personas se acercan a las instituciones de formación profesional con expectativas de encontrar un curso que les resuelva el problema de la falta de trabajo, o de desactualización de competencias. En general ingresan en la formación sin conocer realmente lo que están emprendiendo. De esta manera los índices de deserción y frustración son elevados.

6. Transición del mercado de trabajo a la formación profesional: en esta transición la orientación es casi nula. La mayoría de las personas decide su inclusión en un sistema de formación profesional para actualizar sus competencias o reconvertirlas en otro sector de actividad, sin ningún tipo de apoyo profesional.

7. Transición de la desocupación a la reinserción en el mundo del trabajo: las personas se dirigen a bolsas de trabajo o agencias de empleo que ofrecen listados de puestos disponibles, u otras opciones que incrementen su empleabilidad.

Observando estas transiciones, podemos destacar que se evidencian espacios vacíos en lo que respecta a la existencia de servicios de orientación profesional. Esta ausencia está principalmente asociada a los momentos en los cuales las personas se encuentran fuera de un contexto educativo formal, y más aún, fuera del mercado de trabajo.

Abandonar el círculo de la exclusión y reinsertarse social y laboralmente es una tarea ardua que requiere el apoyo de diferentes sectores y actores. En este sentido, es importante, entre otras acciones, que las IFP ofrezcan a las personas servicios de orientación profesional que apoyen la reintegración al mundo del trabajo y la permanencia en él a largo plazo.

La orientación profesional colabora con las personas clarificando y precisando sus objetivos y aspiraciones para tomar decisiones adecuadas. La tarea orientadora debe estar a cargo de profesionales o consejeros en orientación, y ser planificada en un contexto de trabajo que entienda su rol y necesidad.

Cuanto más eficaz sea la orientación, mayor será el impacto de la formación profesional en términos de empleo y productividad.

III. METODOLOGIA

La metodología de trabajo que adopte la IFP, debe tener las siguientes características:

- 1. Permanencia:** con capacidad de prever el alcance de la orientación profesional considerada desde el momento en que un potencial participante se acerca a la institución, hasta que egresa de la misma y se lo acompaña en su inserción laboral.
- 2. Informativa:** no debe dejar lugar a dudas en cuanto a las condiciones y características de la oferta formativa y a las tendencias presentes en el mercado de trabajo.
- 3. Metódica:** se refiere a su planificación previa, regular y adecuada al contexto socio-productivo; a su responsabilidad técnica y operativa; a su desarrollo, su evaluación y a la implementación de acciones correctivas.
- 4. Participativa:** alude a la existencia de espacios que posibiliten que los aspirantes elijan adecuadamente el sector o la actividad en la que desean formarse.

Proponemos la consideración de las siguientes etapas para un adecuado desarrollo metodológico de la orientación profesional.

A. Planificación y organización de acciones de orientación profesional

La primera cuestión que las IFP deben atender al encarar el tema de la Orientación Profesional, es la planificación de las acciones a ejecutar para desarrollar la dimensión orientadora.

Ello implica abordar varios niveles de trabajo, en atención a:

- Los soportes de información que sustentan la orientación profesional.
- La población objetivo.
- Las actividades e intervenciones que desarrollará la IFP.
- Los responsables de estas acciones.
- Los recursos a utilizar y los plazos previstos.

Los soportes de información que sustentan a la orientación profesional.

El producto de la primera dimensión de calidad que ha priorizado la UEMAT -vinculación con el contexto socio productivo- debe ser concebido como insumo para implementar los procesos de orientación profesional en los términos esperados.

A partir de una vinculación de carácter "estratégico, institucional y sustentable"¹⁰, las IFP disponen de insumos y soportes institucionales capaces de sostener sus acciones de orientación profesional, y a la vez, habilitar procesos continuos de actualización de información y mejora.

De este modo, la IFP obtiene conocimientos de las tendencias presentes y futuras del mercado de trabajo en cuanto a la demanda y oferta de calificaciones, y sostiene una comunicación permanente con redes productivas desde una perspectiva sectorial, de trama o territorial, visualizando, entre otros aspectos, los derivados del cambio tecnológico, de las nuevas formas de organización del trabajo y de las modalidades de gestión de recursos humanos. Esta información debería decodificarse en términos formativos, explicitando de que modos los cambios productivos inciden en la formación y en los niveles de exigencia para el ingreso y la permanencia de las personas en la misma.

Los procesos que integran esta primera dimensión -y que, a su vez, sirven de apoyo para la orientación profesional- implican relaciones de intercambio entre los actores productivos y sociales que generan información relevante para la toma de decisiones de la IFP.

Caracterización de la población objetivo

Lo anteriormente expuesto no excluye la caracterización especial de los destinatarios de la formación, según su situación de empleo. Esto permitirá que la IFP desarrolle distintos tipos de intervenciones, acordes con las características que los diversos grupos presenten. Algunas clasificaciones pueden ser: jóvenes que buscan su primer trabajo; adultos desocupados con y sin experiencia laboral ni formativa; jefes de hogar desocupados; ocupados no calificados, etcétera.

Los últimos informes sobre diagnóstico del desempleo en la Argentina revelan, desde el punto de vista de la vulnerabilidad social, tres grupos demográficos críticos en materia de empleo y capacitación laboral:

10. IFP. Requisitos de la Gestión de la Calidad – Referencial IRAM 4.3.1

a) Jóvenes con bajo nivel de educación: incluye, en la mayoría de los casos, a personas con niveles de instrucción de hasta secundaria incompleta. Sin embargo, no es ésta la única dificultad que estos jóvenes enfrentan a la hora de obtener un empleo: la falta de experiencia laboral o de formación profesional suele ser un condicionante fuerte para no obtenerlo.

b) Adultos con bajo nivel de educación que no sean jefes de hogar: se refiere, por regla general, a personas -mayoritariamente mujeres- con nivel de educación secundaria incompleta o menor, que cuentan con alguna experiencia laboral generalmente precaria, y poca o nula formación profesional.

c) Jefes de hogar con hijos a cargo: se trata de personas que presentan una vulnerabilidad al desempleo más baja -y asociada a cortos períodos de desocupación- que las observadas en los grupos anteriores, la cual se explica en parte por el desarrollo de actividades laborales precarias o de subsistencia, que dan cuenta, a su vez, de la inexistente formación profesional que este grupo presenta.

Si bien en los tres casos señalados se evidencian graves problemas de marginación social y la existencia de contextos de pobreza, se han formulado explicaciones diversas para fundamentar esta clasificación. Para este desarrollo, sin embargo, interesa la clasificación ligada a la orientación profesional, por lo cual hemos considerado a los destinatarios de estos servicios orientadores en dos grandes grupos:

a) Población con incursión en el mundo del trabajo: incluye a los trabajadores desocupados de larga duración del mercado formal, a aquellos en proceso de reconversión laboral y a los que desean gestionar su propia actividad. Están incluidas en esta población las personas que pertenecen a los puntos 2 y 3 de la clasificación del informe de desempleo.

En estos casos, lo más notable es la precariedad laboral, incluso en grado superior al desempleo. Por la posición que ocupan en el hogar (jefes) o por su bajo nivel educativo, son personas que están obligadas a desarrollar actividades laborales precarias debido a la imperiosa necesidad de generar ingresos para subsistir. Los servicios de orientación deben derivar a esta población hacia las actividades de formación en competencias básicas y ligadas a acciones productivas emergentes, procurando -una vez finalizado el proceso de formación- la inserción en el trabajo formal capaz de generar protección social tanto para el jefe de hogar como para su familia.

b) Población sin experiencia laboral: alude a jóvenes que buscan su primer empleo o que mantienen poca vinculación con el mercado laboral; grupos que, por algún factor social, presentan un grado de complejidad superior. Están incluidas en este ítem las personas que pertenecen al punto 1 de la clasificación del informe de desempleo. Los servicios de orientación deben apuntar, en este caso, a fortalecer las competencias básicas de las personas y a la primera ocupación.

Según el informe mencionado, los jóvenes se insertan en la actividad económica antes de finalizar el ciclo educativo debido a la necesidad de contribuir al presupuesto familiar, a lo que se suma la ausencia de experiencia laboral. Estas características explican el elevado desempleo en este grupo de la población. Los servicios de orientación deben aconsejar a las personas en estas condiciones el acceso a la terminalidad educativa.

Definición del tipo de actividades a desarrollar

Una primera decisión que debe adoptar la IFP es planificar los "momentos" en los que se utilizarán estrategias de orientación profesional, según se trate de actividades previas a la formación, actividades a realizar durante la formación, o aquellas a desarrollar una vez concluida la misma.

- Respecto del **primer momento**, será necesario definir cómo brindará información acerca de la oferta formativa (contenido, modalidad, condiciones de ingreso) y sobre las características del empleo y de las calificaciones requeridas en el sector de actividad de los cursos que se ofrecen.
- En el **segundo momento**, debe definirse cómo se trabajará con los datos de la historia laboral de las personas que acceden a la formación¹¹, cómo aportará dicha historia a la detección de barreras que puedan obstaculizar el acceso y permanencia en la etapa formativa –particularmente, de quienes integran grupos vulnerables- y cómo anticiparse a posibles situaciones de deserción.
- En el **tercer momento**, se trabajará facilitando la apropiación de recursos para acceder al empleo. Incluye la orientación sobre cómo deben completarse los formularios de acceso al empleo, específicos de los roles profesionales de la formación; la elaboración de currículum vitae; las formas de acceder y de posicionarse en una entrevista laboral, entre otros aspectos. Es importante que dichas estrategias sean específicas del rol profesional en el que se ha formado la persona y del contexto local de la IFP.

Perfil de los responsables de las acciones de orientación profesional

Podemos distinguir, como mínimo, dos perfiles acordes al rol de las personas que deberían realizar acciones de orientación profesional en las IFP:

a) Coordinador de orientación profesional: sus funciones principales son llevar a cabo las actividades de diseño, planificación, coordinación y seguimiento del servicio de orientación profesional. Se requiere una persona con formación en RR HH y experiencia en trabajo con poblaciones

11. Si la persona (es derivada por la Oficina de Empleo y ya ha sostenido una entrevista en donde ha completado su historia laboral (datos personales, nivel educativo, formación, antecedentes laborales, etc.), en ese caso es importante articular esta información evitando entrevistar nuevamente a la persona para solicitar aquello que ya expresó. En caso de no contar con dicha información sí es necesario indagar dado que los datos influirán en la tarea de formación que realiza la IFP.

social, económica y profesionalmente vulneradas. Deberá poseer, además, capacidad para la elaboración de planes de formación y de orientación profesional y amplio conocimiento del sector productivo que corresponda.

b) Consejero en orientación: entre sus funciones se encuentra el acompañamiento de los participantes en las diferentes etapas formativas, en la elaboración del proyecto ocupacional y en el desarrollo de un plan de búsqueda de empleo. Es fundamental que posea experiencia en el trabajo con poblaciones vulneradas, tenga formación en educación o en ciencias sociales y posea un amplio conocimiento del mercado laboral de la región y del sector económico en el que se encuadra el curso de formación. Los consejeros pueden brindar herramientas y medios de utilidad en el desarrollo de los proyectos profesionales.

Recursos y plazos previstos para la orientación profesional¹²

Planificar recursos y plazos en esta dimensión significa prever:

- a) dónde se desarrollarán las acciones para garantizar los resultados esperados;
- b) el procedimiento que será utilizado para registrar las acciones de orientación profesional destinadas a cada persona que accede al servicio (archivo de información; modos de circulación de la misma, etc.);
- c) el cronograma de acciones de orientación, según los momentos de la orientación profesional;
- d) los recursos financieros sustentables para implementar este servicio.

B. Desarrollo de acciones de orientación profesional

Son diversas las estrategias que puede implementar una IFP para facilitar el desarrollo de la empleabilidad en las personas. Presentaremos, a continuación, algunas de ellas, con la salvedad de que no se agotan en esta instancia los posibles modos en los que puede llegarse al mismo objetivo, desde la propia creatividad institucional.

Orientación previa al proceso de formación

Son acciones que tienen por objetivo asistir a los participantes en la identificación de sus intereses y necesidades. A partir de esta identificación, las personas optan por formarse en determinado perfil de acuerdo con su experiencia laboral -si la tuviere- o concluir algún nivel educativo de acuerdo con su trayectoria educativa. Cuando se trata de personas derivadas por las oficinas de empleo es importante retomar aquellos elementos que en dichas oficinas han identificado y desde allí, profundizar en los temas trabajados.

12. Hemos optado por diferenciar aquello que habitualmente conocemos como recursos humanos (quienes deben desarrollar la OP) de los recursos materiales y financieros.

Gran parte del éxito del taller de orientación depende de que en él se incluyan fases de:

1. diagnóstico de habilidades, intereses, experiencia laboral, condiciones y situaciones personales;
2. análisis del contexto del sector productivo específico de la formación y aspectos a fortalecer para mejorar la empleabilidad de las personas;
3. definición de metas u objetivos a lograr; y
4. definición de aquellas actividades necesarias para alcanzar las metas establecidas.

Para una mayor comprensión de los potenciales destinatarios y para evitar índices elevados de deserción temprana, es importante comunicar claramente los requisitos, la modalidad, la duración, los métodos de evaluación de los cursos, las posibilidades de empleo y toda cuestión de importancia acerca de la formación que se desarrolla en la institución.

Es conveniente, asimismo, conocer y difundir la oferta disponible de otras IFP, a fin de brindar información a las personas interesadas en capacitarse en especialidades no ofrecidas por la IFP a la que ha concurrido en busca de información. Esta estrategia es muy útil cuando la persona no ha sido derivada por la Oficina de Empleo. Incluso, es aconsejable sugerirle al interesado que se acerque a la OE.

Por lo general, estas actividades informativas son desarrolladas informalmente en el ámbito de la IFP, sin pautas precisas sobre qué es importante informar y sin haberse definido quién, o quiénes, son los responsables de brindar información, lo que atenta contra la eficacia de las acciones.

La realización de encuentros planificados con un consejero en orientación, ofrece la posibilidad de que los participantes:

- reflexionen sobre ellos mismos, evalúen sus competencias y evidencien sus valores e intereses;
- profundicen en su elección profesional y reciban información complementaria;
- evalúen su situación individual y construyan un proyecto ocupacional;
- generen una situación de búsqueda o de cambio de empleo.

Es importante destacar que en las oficinas de empleo municipales o provinciales, se desarrollan talleres de orientación laboral que sostienen estos objetivos y brindan asistencia a las personas que se presentan en la sede. La diferencia con la tarea que realiza la IFP, radica en el objetivo desde el cual se trabaja:

- la IFP facilita a las personas la identificación de intereses, necesidades y trayectoria en relación con la propia oferta formativa;
- las oficinas de empleo tienen como función primordial la implementación de acciones de intermediación laboral, es decir, las orientadas a propiciar los medios para vincular a los sujetos con el empleo.

Orientación durante el proceso de formación

Las acciones de orientación profesional durante el desarrollo de módulos de formación de un perfil profesional específico, estarán a cargo del docente de la especialidad. Se trata de rescatar la capacidad del docente para percibir las potencialidades y las limitaciones de quienes participan de los cursos que brindan. Es esencial definir el período de tiempo destinado a estas acciones, qué se espera de ellas y cómo se desarrollarán. También es necesario evaluar si el docente a cargo está en condiciones de implementar acciones de esta naturaleza, o si es necesario formarlo para ello.

Otra alternativa para realizar acciones de orientación es la ejecución de un módulo específico, en cuyo marco se hayan previsto instancias orientadas a fortalecer la empleabilidad de las personas. Su desarrollo puede estar a cargo de los consejeros, quienes, además, pueden actuar como sostén de aquellas personas que lo necesiten.

El diseño de material especialmente destinado al participante, provisto de información relativa a la orientación, puede constituirse en un importante instrumento de apoyo para todas las actividades que se hayan emprendido.

Orientación para la búsqueda laboral

Consiste fundamentalmente en ofrecer asistencia técnica a los egresados para confeccionar y actualizar el currículum vitae, realizar entrevistas laborales exitosas, completar solicitudes de trabajo, interpretar y saber responder avisos clasificados, realizar búsquedas de empleo y armar redes de vinculación entre egresados. Es importante que esta tarea sea específica para el sector de actividad, ya que el modo en que se accede a la información sobre búsquedas de empleo o el tipo de estrategias usadas para postularse, son distintos según los casos.

En las oficinas de empleo se asiste en esta temática a las personas que así lo requieren y se coordinan talleres abiertos a la comunidad¹³. Lo característico y diferenciador de la acción que desarrolla la IFP es que ésta se focaliza en el rol laboral en el que la persona se está formando, y que desarrolla estrategias de búsqueda laboral adecuadas a sus peculiaridades¹⁴.

13. Son llamados Talleres de Apoyo a la Búsqueda de Empleo.

14. La importancia de coordinar las acciones con la Oficina de Empleo radica en la necesidad de no repetir las mismas actividades que allí se realizan o de hacerlo de modo complementario, considerando fundamentalmente aquello específico ligado a las estrategias de búsqueda laboral en el sector en que se ha desarrollado la formación.

En síntesis, entendemos que el servicio de orientación profesional que instrumente la IFP se debe ofrecer en varios momentos:

- a) Desde el primer acercamiento de la persona a la IFP, brindándole información sobre los requisitos de formación que el mercado laboral demanda, y sobre las perspectivas del empleo existente en el sector productivo específico que allí se desarrolla. Debe permitirle, asimismo, cotejar sus intereses, conocimientos y habilidades con la oferta formativa y con el campo laboral.
- b) Durante la formación propiamente dicha, profundizando la información sobre el mercado de trabajo específico y sobre lo que éste espera de las personas.
- c) Al egresar, ofreciéndole al egresado asistencia para la búsqueda de empleo y acompañándolo en la etapa de incorporación a un puesto de trabajo. Esta instancia está íntimamente relacionada con las acciones que debe realizar la IFP respecto de la evaluación y seguimiento de egresados. A partir del momento en que los egresados se incorporan al mundo productivo será necesario conocer su situación respecto al desempeño en el puesto de trabajo, acompañar ese proceso y brindar el apoyo para salvar, si es necesario, las dificultades que hayan podido surgir. Respecto de aquellos egresados que no hayan logrado incorporarse a un empleo, el servicio de orientación deberá colaborar en la reformulación del plan de inserción¹⁵.

C. Evaluación y ajuste de acciones de orientación profesional

Es aconsejable que toda acción que realiza una institución esté sometida a procesos de evaluación y ajuste, de modo tal que sea posible garantizar la eficiencia en el cumplimiento de los objetivos planteados.

Dicha evaluación será parte del Sistema de Gestión de la Calidad que la IFP implemente, tema que se ha tratado en el Documento Evaluación Institucional y Seguimiento de Egresados. Es necesario enfatizar, sin embargo, la importancia de considerar como parte compositiva de las acciones de orientación profesional, el desarrollo de instrumentos específicos para evaluar dichas acciones y los criterios utilizados en función del objetivo.

15. Este tema se amplía en el documento "Evaluación Institucional y Seguimiento de Egresados".

IV. LA ORIENTACION EN LAS OFICINAS DE EMPLEO Y LAS IFP

Abordar integralmente la orientación laboral o la profesional deja en evidencia el escenario en el que se insertan las oficinas de empleo (OE) y la posibilidad de explorar alternativas de intervención convergentes entre éstas y las IFP, en tanto ambas pueden compartir el mismo territorio de trabajo.

La posibilidad de considerar una acción integrada, encuentra su justificación en el hecho de que las IFP y las OE están vinculadas con un entorno socio-productivo compartido, y a menudo para proponer sus servicios, se dirigen a los mismos usuarios. (empleadores, personas desempleadas, personas en reconversión profesional)

A fin de facilitar la comprensión del tema, presentaremos la concepción y los fundamentos de la tarea que desarrollan las oficinas de empleo desde la lógica de la Secretaría.

El MTEySS, a través de la **Dirección de Servicios de Empleo**, se propuso crear y fortalecer Oficinas de empleo municipales o provinciales como espacios destinados a brindar servicios a las personas que buscan alcanzar o mejorar su inserción laboral, y a las empresas que necesitan contratar personal. Para comprender con precisión su labor, reproduciremos a continuación un párrafo cito en el Anexo 1, punto 1.5, de la Resolución MTEySS N° 445/02¹⁶, en el cual se detallan las funciones que deben desempeñar las oficinas de empleo:

Serán sus funciones centrales:

- Brindar orientación a los beneficiarios del programa para poder precisar su demanda de educación formal conforme su perfil y niveles de escolaridad previos, sus motivaciones actuales y expectativas y las modalidades existentes y disponibles para la Prestación de Terminalidad.
- Implementar un esquema de contactos personalizados y periódicos con los beneficiarios de la Prestación de Terminalidad, a los efectos de su seguimiento.
- Dar prioridad a los beneficiarios egresados de la Prestación de Terminalidad para la cobertura de vacantes laborales.
- Registrar a los beneficiarios egresados en la base de postulantes.

Las oficinas de empleo tienen como objetivo primordial favorecer el encuentro entre demandas y ofertas de empleo, y la orientación y la derivación a actividades de formación profesional destinadas a mejorar la empleabilidad de los desocupados. Sus principales servicios son:

16. Dicha resolución establece el Reglamento Operativo de la Prestación de Terminalidad Educativa del Componente de Formación del Programa Jefes de Hogar: actores intervinientes; condiciones de acceso; operatoria del componente.

1. Apoyo a la búsqueda de empleo: el objetivo es asistir a personas que, aunque reúnen condiciones de empleabilidad, requieren asistencia para el diseño de estrategias y mecanismos adecuados para la búsqueda de empleo, información sobre el mercado de trabajo local, confección de curriculum vitae, diseño de una agenda de búsqueda, desarrollo de pautas para el adecuado desempeño en entrevistas laborales, entre otros.

2. Orientación laboral: el propósito es asistir a las personas que buscan insertarse por primera vez en el mercado de trabajo, a quienes tienen necesidad de reconvertir su perfil ocupacional y a las que presentan dificultades especiales de inserción. La asistencia se realiza a través de la evaluación de las capacidades y competencias de los postulantes y considerando las posibilidades y restricciones del contexto productivo para desarrollar estrategias personales de inserción laboral.

3. Intermediación laboral: el objetivo de este servicio -destinado tanto a empleadores como a las personas que buscan empleo- es cubrir vacantes en empresas mediante la colocación de postulantes que reúnen perfiles adecuados para ello.

4. Asesoramiento para el empleo autónomo y sobre programas de apoyo y asistencia para microemprendedores: el objetivo es facilitar la inserción laboral de personas que optan por el autoempleo, ya sea a través de la generación de un microemprendimiento o de la integración a uno preexistente.

5. Derivación a instituciones formativas o a programas de empleo: el objetivo de este servicio es hacer compatibles los niveles educativos y las calificaciones alcanzados por los postulantes con las demandas del mercado de trabajo. Se realiza a través de la orientación hacia actividades educativas, de capacitación o programas de empleo, como complemento y como transición al empleo¹⁷.

Como puede observarse, tanto las tareas descritas que realiza la Oficina de Empleo cuanto las que desarrolla la institución de formación profesional, son complementarias. Ambas instancias apuntan al incremento de la empleabilidad de las personas y a facilitar su inserción laboral.

Desde esta perspectiva, resulta importante que las IFP y las oficinas de empleo articulen su modo de trabajo para facilitar la eficaz derivación de las personas.

Cabe señalar que cuando la Oficina de Empleo deriva a la persona a una IFP, se supone que ya ha indagado sobre su historia laboral, sus intereses y sus aptitudes y que, como resultado de estas acciones, puede sugerir una determinada oferta formativa. Consideramos importante para la IFP tener datos sobre este proceso realizado en la OE, ya que le permitiría evitar la duplicación o repetición de estrategias y posibilitaría abordar, de modo directo y profundo, la orientación

17. Se ha tomado como base para este ítem el documento Oficinas de Empleo, Orientación Profesional. Versión Preliminar. MTEySS, Bs. As. 2005, p. 1.

específica relativa a la formación y al campo laboral, garantizando una mayor comprensión de estos aspectos y de sus posibilidades.

En el marco del Programa de Calidad del Empleo y la Formación Profesional se han formulado Referenciales de Calidad IRAM tanto para la gestión de las IFP como de las OE¹⁸, a partir de los cuales se establecen los requisitos que definen los procesos básicos y de apoyo que ambas instancias deben cumplir. El análisis comparado de las dos herramientas de calidad, muestra la existencia de áreas comunes de trabajo y la posibilidad de abordar -desde las OE y las IFP, a nivel territorial- una acción metodológica y operativamente integrada que evite superposiciones y facilite un planteo institucional coherente en favor del empleo y las calificaciones que demanda la producción local.

Un elemento de diferenciación fundamental entre las IFP y las OE es el enfoque de los servicios que brindan a los usuarios. Las OE se orientan principalmente a la atención de personas en situación de búsqueda de empleo o con dificultades de inserción laboral por motivos diversos, y procede a evaluar la situación ocupacional de las mismas en términos de posibilitarles una inserción laboral lo más inmediata posible. Este objetivo se logra mediante la realización de distintos servicios (entrevistas, talleres de orientación laboral, acciones de intermediación, entre otros) que permiten la recolección de información relativa al usuario, acordar en la definición de posibles trayectorias ocupacionales o, idealmente, identificar una vacante. En este proceso, la disponibilidad y el acceso a la información sobre el mercado laboral y las oportunidades de formación son fundamentales tanto para el usuario como para los operadores de las OE.

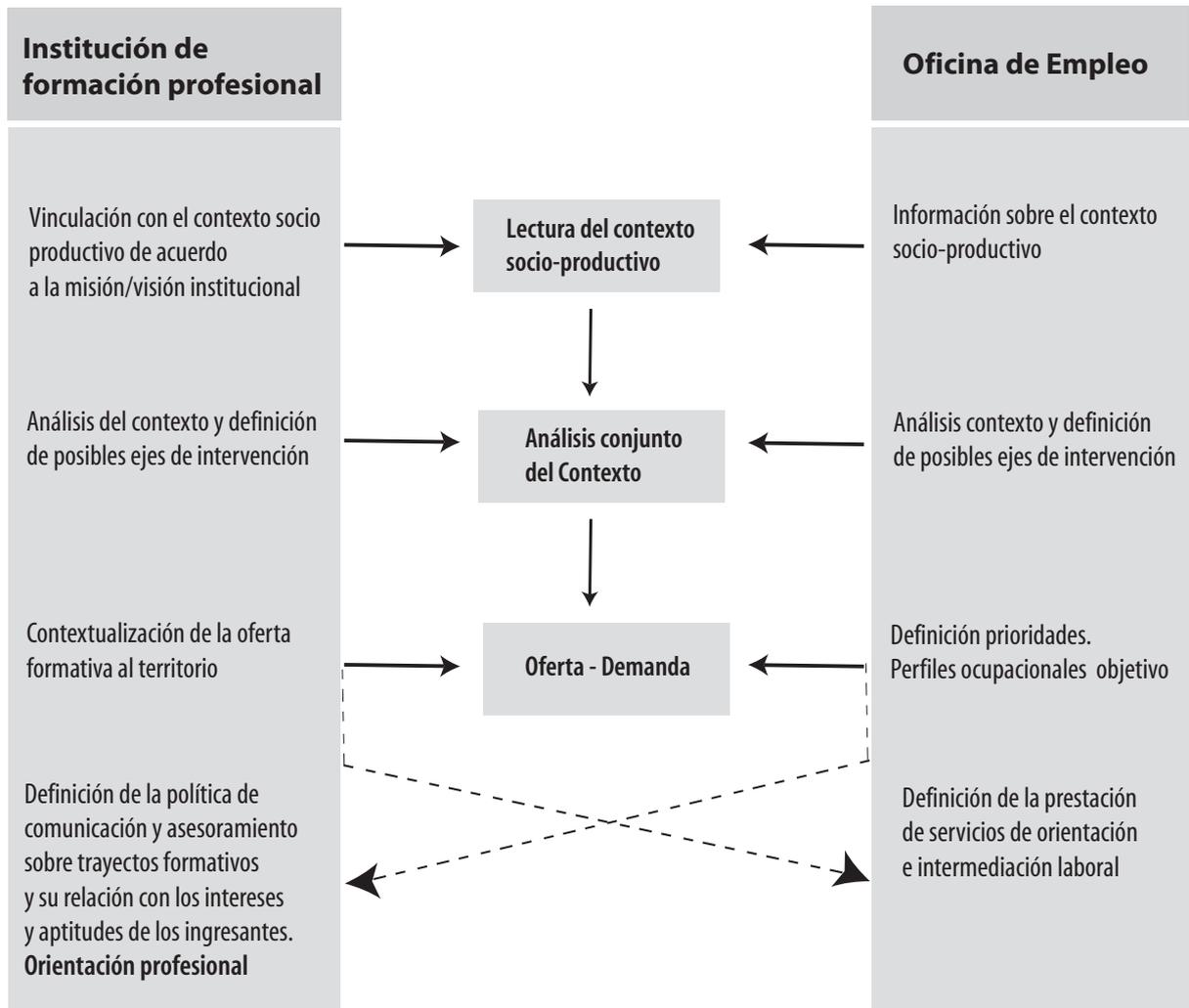
La orientación laboral, vista desde las OE, responde a un propósito de ampliación de las posibilidades de empleo de los usuarios en el mercado de trabajo, así como a la construcción de un proyecto ocupacional que puede incluir acciones de capacitación ya identificadas durante las sesiones de orientación laboral.

El enfoque de la orientación profesional en el ámbito de las IFP es diferente al sostenido en las OE. El propósito de las IFP es el de ofrecer un servicio que brinde apoyo a los usuarios y los beneficie, mediante el desarrollo de trayectorias formativas pertinentes respecto de las demandas del entorno productivo y en relación con su propia experiencia y sus competencias.

La ilustración N° 1 permite identificar el proceso previo a la definición de una política de orientación profesional desde la perspectiva de las IFP y las OE.

18. Si bien actualmente se encuentra en fase de validación, se puede acceder al mismo a través del Programa Calidad del Empleo y la Formación Profesional del MTEySS.

Ilustración N°1 Proceso integrado de orientación profesional



V. CONCLUSIONES

Un servicio de orientación profesional de alta calidad permite que los participantes de los cursos de formación profesional logren:

1. identificar las propias fortalezas y debilidades;
2. obtener información acerca del mundo productivo, sus oportunidades y tendencias;
3. desarrollar las estrategias necesarias para mejorar sus condiciones de empleabilidad, asumir la búsqueda de empleo y ser acompañados en su proceso de inserción laboral.

Cabe destacar que a los servicios de orientación impulsados por las IFP, deberían asistir a todas las personas que demandan acciones de formación, y que dichos servicios, en tanto dispositivos de asesoramiento a potenciales interesados, deberían ser capaces de brindar -sin circunscribirse a un mero suministro de información sobre vacantes de trabajo disponibles- las prestaciones en los términos sugeridos en esta presentación.

Se enuncian a continuación algunos criterios de éxito del proceso de orientación profesional, teniendo en cuenta que ello implica valorar los niveles de eficacia y eficiencia alcanzados.

- El cabal conocimiento de las ofertas formativas.
- La cantidad de personas orientadas profesionalmente.
- La disminución de los índices de deserción en acciones de formación.
- El nivel y calidad de inserción en el mercado de trabajo.

Consideramos que la orientación profesional cumple una función fundamental de enlace entre las necesidades individuales y la demanda del mercado laboral. Su impacto como dimensión de calidad alude a potenciar y proveer de insumos a otras dimensiones que actúan en este marco (vinculación con el contexto socio-productivo; formación; aprendizaje; evaluación institucional; seguimiento de egresados), vinculadas con procesos clave presentes en el recorrido que la persona en busca del incremento de su empleabilidad transita desde su ingreso a la IFP hasta su egreso e inserción en el mercado de trabajo.

VI. BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

1. Agudelo Mejía, Santiago: "Alianzas entre formación y competencia." Montevideo, CINTERFOR. Montevideo, 2002.
2. <http://www.orientared.com> Orientaciones para la orientación académica y profesional.
3. <http://www.orientation.ch> Le portail suisse de l'orientation scolaire et professionnelle.
4. Barbagelata, Héctor y Humberto Henderson: "El derecho a la formación profesional y las normas internacionales". IV La formación profesional en el sistema de las normas internacionales del trabajo. Montevideo, CINTERFOR, 2000.
5. Schoer, Karen "Necesidades de información y orientación para individuos y empresas: nuevos retos para la orientación para orientación profesional" (Revista Europea Nº 12, diciembre de 1997/III, Formación Profesional, págs. 84, 85). Extraído de Leibowicz, Julieta: "Ante el imperativo del aprendizaje permanente, estrategias de formación continua." Montevideo, CINTERFOR, 2000.
6. CINTERFOR: "Un modelo de política de formación para el mejoramiento de la empleabilidad y la equidad de género: el programa FORMUJER". Montevideo, 2004.
7. MTEySS, Dirección General de Estudios y Formulación de Políticas de Empleo: Diagnóstico del Desempleo, Síntesis Ejecutiva, 3º trimestre de 2004.
8. MTEySS, Unidad de Servicios de Empleo y Orientación Profesional – Oficinas de Empleo, Versión Preliminar, Bs. As., 2005.
9. FORMUJER Argentina – MTEySS "El proyecto ocupacional", aportes conceptuales y metodológicos para el desarrollo del proyecto ocupacional como estrategia de articulación de la orientación laboral y la formación profesional, noviembre 2001. www.cinterfor.org.uy
10. FORMUJER Argentina – MTEySS "Proyecto ocupacional", una metodología de formación para mejorar la empleabilidad. 2004. www.cinterfor.org.uy
11. CINTERFOR "Un modelo de políticas de formación para diversos ámbitos de intervención y múltiples actores," el Programa Regional FORMUJER, Montevideo, mayo 2004.
12. CINTERFOR "Estrategias de formación continua", papeles de la Oficina Técnica Nº 9, Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Montevideo, junio 2000.
13. CINTERFOR "Formación Profesional en la integración regional", trazos de la formación. Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Montevideo, junio 2000.
14. CINTERFOR "Formación profesional", nuevas tendencias y perspectivas, herramientas para la transformación, Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Montevideo, junio 2000.
15. MTEySS, Marco conceptual para el fortalecimiento de la calidad de la formación profesional. Unidad de Evaluación, Monitoreo y Asistencia Técnica (UEMAT), Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional, Bs. As., 2004.
16. Fernández, Josefina. "Informe final de evaluación de impacto del programa FORMUJER – Argentina", FORMUJER, Bs. As., febrero 2004.

VII. BIBLIOGRAFIA SOBRE LA TEMATICA

- SEBASTIAN RAMOS, A. (coord.), RODRIGUEZ MORENO, M. L. y SANCHEZ GARCIA, M. F.: Orientación profesional: un proceso a lo largo de la vida. Madrid: Dykinson. 2003
- ANAYA, D.: Diagnóstico en orientación e intervención psicopedagógica: bases conceptuales y metodológicas. Madrid: UNED. 1999
- AEOEP: La reforma educativa: un reto para la orientación. Valencia: AEOEP. 1990
- BARRET, J. y WILLIAMS, G.: Test de orientación profesional. Barcelona: Salvat. 1997
- ALCALA, M.S.P. y MADONAR, M.J. Hacia una orientación profesional no sexista. Pamplona: Gobierno de Navarra. Departamento de Educación y Cultura. 1999
- BIZQUERRA, R. (Coord.): Modelos de orientación e intervención psicopedagógica. Barcelona: Praxis. 2000
- ALONSO TAPIA, J.: Orientación educativa: teoría, evaluación e intervención. Madrid: Síntesis. 1995
- BLASCO CALVO P. y PEREZ BOULLOSA, A.: Orientación e inserción profesional. Competencias y entrenamiento para su práctica. Valencia: NAU Libres. 2001
- ALVAREZ PEREZ, L.: La diversidad en la práctica educativa: modelos de orientación y tutoría. Madrid: CCS. 2000
- CASTILLO, A.M.: Técnicas de orientación profesional y desarrollo personal en la búsqueda de empleo. Málaga: Universidad de Málaga. Centro de Orientación e información de empleo. 1998
- ALVAREZ, J. y MARTINEZ, J.M. (Coords.): Programa de Orientación Profesional para Educación de Adultos. Madrid: EOS. 2000
- CORONADO, A.: Analiza, compara y decide: programa de orientación académica y profesional. Sevilla: Kronos. 2000
- ALVAREZ, J. y VALLES, A.: Orienta plus: orientación vocacional y profesional. Madrid: Escuela Española. 1998
- EOE de Córdoba : El plan de orientación y acción tutorial: documento para su elaboración. Córdoba: EOE de Córdoba. 2001
- ALVAREZ, M. y BIZQUERRA, R.: Manual de orientación y tutoría. Barcelona: Praxis. 1996
- GALLEGO, S.: Cómo planificar el desarrollo profesional: actividades y estrategias de autoorientación. Barcelona: Laertes. 1999
- ALVAREZ, M. y otros: La orientación vocacional a través del currículum y de la tutoría. Una propuesta para la etapa de 12 a 16 años. Barcelona: Grao/Universidad de Barcelona. 1991
- GIL, R.: Manual para tutorías y departamentos de orientación: educar la autoestima, aprender a convivir. Barcelona: CissPraxis. 2001
- ALVAREZ, P y SANTANA, L.: Orientación y educación socio-laboral: una perspectiva curricular. Madrid: EOS. 1998
- GORDILLO, M. V.: Manual de orientación educativa. Madrid: Alianza. 1986
- ALVAREZ, V. y BONILLA, G. : El futuro profesional de nuestros hijos. Madrid: EOS. 1999

- GORDILLO, M. V.: Orientación y comunidad: La responsabilidad social de la orientación. Madrid: Alianza. 1996
- HERNANDEZ FERNANDEZ, J.: Preguntas sobre orientación. Murcia: Universidad de Murcia. 1997
- MACIA, L.: Orientación laboral en la Formación Ocupacional. Córdoba: Fundación Ideor. 2002
- MARTIN, E. y TIRADO, V.(coords.): La orientación educativa y profesional en la Educación Secundaria. Barcelona: Horsori. 1997
- MARTINEZ, M. C.: Orientación personal y educativa. Guía didáctica. Madrid: UNED. 1997
- MEC La orientación Educativa y la intervención psicopedagógica. Madrid: MEC. 1990
- PELLETIER, D. y otros: Pour une approche éducative en orientation. Ouebec (Canadá): Gaëtau Morin. 1984
- PEREZ BOULLOSA, A. y BLASCO CALVO, P.: Orientación e inserción profesional: fundamentos y tendencias. Valencia: NAU Llibres. 2001
- REPETTO, E.: Tu futuro profesional. Madrid: CEPE. 1999
- RIVAS, F. (Ed.): Manual de asesoramiento y orientación vocacional. Madrid: Síntesis. 1995
- RODRIGUEZ ESPINAR, S.: Teoría y práctica de la Orientación Educativa. Barcelona: PPU. 1993
- RODRIGUEZ MORENO, M. L.: Enseñar a explorar el mundo del trabajo: diagnóstico de las destrezas exploratorias y propuestas de intervención. Archidona: Aljibe. 1999
- RODRIGUEZ MORENO, M. L.: La orientación profesional. Barcelona: Ariel. 1998
- RODRIGUEZ MORENO, M. L.: Orientación Educativa. Barcelona: CEAC. 1988
- RODRIGUEZ MORENO, M. L.: Enseñar a explorar el mundo del trabajo: diagnóstico de las destrezas exploratorias y propuestas de intervención. Archidona: Aljibe. 1999
- RODRIGUEZ MORENO, M. L.: Cómo orientar hacia la construcción del proyecto profesional. Bilbao: Desclee de Brouwer. 2003
- RODRIGUEZ MORENO, M. L.: Hacia una nueva orientación universitaria. Modelos integrados de orientación curricular y construcción del proyecto profesional. Barcelona: Edicions Universitat de Barcelona. 2002
- RODRIGUEZ MORENO, M. L.: Modelos de orientación profesional en el aula. Barcelona: Oikos-Tau. 1986
- RODRIGUEZ MORENO, M. L.: Orientación profesional y acción tutorial en las Enseñanzas Medias. Madrid: Narcea. 1986
- RODRIGUEZ MORENO, M. L. Enseñar y aprender a tomar decisiones vocacionales. Madrid: Dirección General de Renovación Pedagógica. MEC. 1992
- RODRIGUEZ, M. L. y GIL, T.: Modelos de intervención en orientación educativa y vocacional. Barcelona: PPU. 1986
- ROMERO, S.: Orientación para la transición de la escuela a la vida activa. Barcelona: Laertes. 1999
- ROMERO, S.: De gira hacia el trabajo: programa de orientación para la toma de decisiones y la transición a la vida activa para el final de la educación secundaria obligatoria. Archidona: Aljibe. 2000
- RUIZ, J. y MEDINA, A. (Coords.): Orientación educativa e intervención psicopedagógica / I Jornadas Andaluzas de Orientación y Psicopedagogía. Jaén: Universidad de Jaén. 2000

- RUS, A.: Tutoría, departamentos de orientación y equipos de apoyo. Granada: Universidad de Granada. 1999
- SANCHEZ GARCIA, M.F.: Necesidades y servicios de orientación universitaria en la comunidad de Madrid. Madrid: UNED. 1999
- SANZ ORO, R.: Los departamentos de orientación en educación secundaria. Barcelona: Cedecs. 1999
- SANZ ORO, R.: Orientación psicopedagógica y calidad educativa. Madrid: Pirámide. 2001
- SEBASTIAN RAMOS, A. y SANCHEZ GARCIA, M. F.: El mercado de trabajo y el acceso al mundo laboral. Una perspectiva desde la orientación profesional. Barcelona: Estel. 2000
- SOBRADO, L.: Evaluación psicopedagógica y orientación educativa. Barcelona: Estel. 2000
- TOLBERT, E. Técnicas de asesoramiento en orientación profesional. Barcelona: Oikos-Tau. 1982
- TYLER, L.E.: La función del orientador. México: Trillas. 1992
- VALDIVIA SANCHEZ, M. C.: La orientación y la tutoría en los centros educativos: cuestionario de evaluación y análisis tutorial. Bilbao: Mensajero. 1998
- VALLES ARANDIGA, A.: Formación y orientación profesional, transición a la vida activa. Madrid: EOS. 2000
- VALLS, F.: Fundamentos de orientación profesional para psicopedagogos. Almería: Universidad de Almería. 1998
- VALLS, F. y ALVAREZ, J.: Orientación profesional, psicopedagogía. Almería: Universidad de Almería. 2000
- VELAZ, C.: Orientación e intervención psicopedagógica. Concepto, modelos, programas y evaluación. Archidona: Aljibe. 1998
- VERA, J.: Formación y orientación laboral: garantía social. Madrid: McGraw-Hill. 2001
- WATTS, A. G. y otros: Los servicios de orientación académica y profesional en la Comunidad Europea. Luxemburgo: Oficina de publicaciones oficiales de la Comunidad Europea. 1993

Programa de Calidad del Empleo
y la Formación Profesional

Tel: (54 11) 4310-5620/5856

calidad@trabajo.gov.ar

<http://www.trabajo.gov.ar/calidad>



MINISTERIO *de*
TRABAJO
EMPLEO y SEGURIDAD SOCIAL

