



# **Módulo de Formación en Competencias de Empleabilidad y Ciudadanía**



## Créditos

**Autores:** Alvarez Carmen, Chalco Felix, Espada Sandra, Villarreal Victor Hugo

Trabajo realizado a partir de los textos elaborados por las Instituciones de Capacitación (ICAPs), que trabajan con el Programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres de FAUTAPO.

**Revisión y aportes conceptuales y metodológicos:** Sara Silveira

**Asistencia conceptual y técnica:** Proyecto Gestión del Conocimiento sobre Calidad y Equidad en la Formación OIT/CINTERFOR

**Maquetación del módulo:** Henry Pers

**Diseño:** Reynaldo Aduviri

**Diseño de CD interactivo de apoyo:** Victor Raúl Torrez Nuñez

Dibujos: Jorge Idalgo

**Agradecimiento:** A todas las ICAPs, sus docentes y facilitadores/as que compartieron sus experiencias y materiales elaborados en el marco del módulo de Empleabilidad del Programa, demostrando su alto grado de compromiso en la lucha contra la pobreza y el desempleo juvenil.

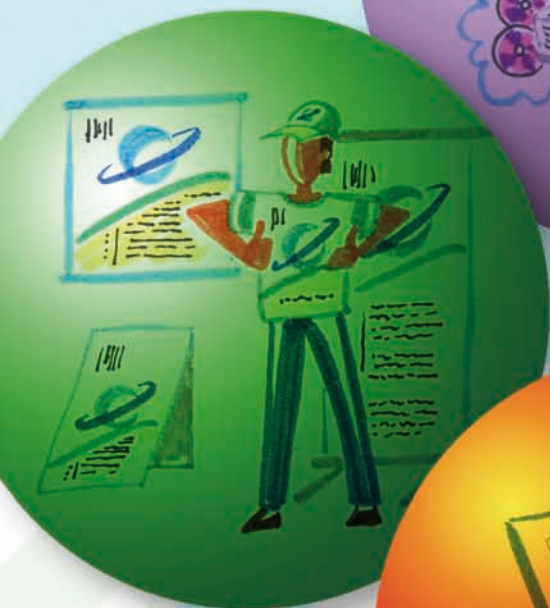
**Impresión:** WEINBERG S.R.L.

**Depósito Legal:** 4-1-593-12

**I.S.B.N.:** 978-99954-46-59-8

**Bolivia 2012**





# Módulo de Formación en Competencias de Empleabilidad y Ciudadanía



EDUCACIÓN  
PARA EL  
DESARROLLO

FUNDACIÓN FAUTAPO

# INDICE

<b>1 PRESENTACIÓN</b>	<b>7</b>		
1.1. ANTECEDENTES INSTITUCIONALES	8		
1.2. PROGRAMA DE FORMACIÓN TÉCNICA LABORAL PARA JÓVENES BACHILLERES	10		
1.2.1. Objetivos	11		
1.2.2. Resultados Esperados	11		
1.2.3. Modalidad de Trabajo	11		
1.2.4. Algunos Logros	12		
<b>2. MARCO CONCEPTUAL</b>	<b>13</b>		
2.1. TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	13		
2.2. FORMACIÓN EN COMPETENCIAS PARA LA EMPLEABILIDAD Y LA CIUDADANÍA	16		
2.3. EMPRENDEDURISMO	18		
2.4. INTERCULTURALIDAD	18		
2.5. APRENDIZAJE PERMANENTE, FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS, EMPLEABILIDAD Y CIUDADANÍA	19		
2.6. ARTICULACIÓN MODULAR DEL ITINERARIO FORMATIVO	21		
<b>3. METODOLOGÍA DEL PROCESO FORMATIVO</b>	<b>22</b>		
3.1. EL CATÁLOGO DE COMPETENCIAS DE EMPLEABILIDAD Y CIUDADANÍA A DESARROLLAR	23		
3.2. CATÁLOGO DE COMPETENCIAS DE EMPLEABILIDAD Y CIUDADANÍA	25		
3.3. ORGANIZACIÓN Y OBJETIVO GENERAL DEL MÓDULO	29		
3.3.1 Unidad Temática	29		
3.3.2 Temas	30		
3.3.3. Herramientas	30		
3.3.4. Hoja de Trabajo	30		
3.4. PLANIFICACIÓN CURRICULAR	31		
<b>UNIDAD DE COMPETENCIA 1</b>	<b>39</b>		
<b>DIAGNOSTICAR EL ENTORNO PRODUCTIVO, LABORAL Y SOCIAL ANALIZANDO CRÍTICAMENTE SUS CARACTERÍSTICAS, REQUERIMIENTOS Y OPORTUNIDADES.</b>			
<b>UNIDAD TEMÁTICA 1 - ANÁLISIS DEL ENTORNO PRODUCTIVO, LABORAL Y SOCIAL</b>	<b>41</b>		
Tema 1.1. Enfoque sistémico para comprender el mundo del trabajo actual.	41		
Tema 1.2. Trabajo decente	45		
Tema 1.3. Competencias y empleabilidad	47		
Tema 1.4. Perspectiva y equidad de género	49		
Tema 1.5. Interculturalidad	56		
<b>UNIDAD TEMÁTICA 2 - ENFOQUE DE DERECHOS PARA UN DESARROLLO SOSTENIBLE Y EQUITATIVO</b>	<b>63</b>		
Tema 2.1. Ciudadanía	63		
Tema 2.2 Democracia	67		
Tema 2.3 Mis derechos laborales y obligaciones	68		
Tema 2.4 Contrato de trabajo	70		
<b>UNIDAD TEMÁTICA 3 - COMUNICACIÓN</b>	<b>73</b>		
Tema 3.1 Comunicación interpersonal	73		
Tema 3.2 Comunicación, género, acción e incidencia	75		
Tema 3.3 Comunicación verbal y no verbal	77		
Tema 3.4 Estilos de comunicación	84		
<b>UNIDADES DE COMPETENCIA 2.</b>	<b>89</b>		
<b>AUTODIAGNOSTICAR LA SITUACIÓN DE PARTIDA DE MUJERES Y VARONES, VALORANDO LOS FACTORES OBJETIVOS Y SUBJETIVOS QUE INCIDEN EN LA INSERCIÓN Y EL DESARROLLO PROFESIONAL Y OCUPACIONAL Y EN LA MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA.</b>			
<b>UNIDAD TEMÁTICA 4 - AUTOESTIMA</b>	<b>91</b>		
Tema 4.1 Autoestima y factores que la afectan positiva y negativamente	91		
Tema 4.2 Autoconocimiento	93		
Tema 4.3 Autocuidado y estilos de vida saludables	97		
Tema 4.4 Salud sexual y reproductiva	99		
<b>UNIDAD TEMÁTICA 5 - CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y VIDA FAMILIAR CON CORRESPONSABILIDAD SOCIAL</b>	<b>103</b>		
Tema 5.1. Conciliación y vida laboral y familiar	103		
<b>UNIDAD TEMÁTICA 6 - VALORES</b>	<b>105</b>		
Tema 6.1 Valores, normas y actitudes	105		
Tema 6.2 Los Anti-valores	107		
Tema 6.3 Compromiso y lealtad	108		
Tema 6.4 Responsabilidad	109		
Tema 6.5 Honestidad	111		
Tema 6.6 Hábitos y comportamientos deseables en la vida social y laboral	112		
Tema 6.7 Puntualidad: condición para una eficaz organización de la vida y el trabajo	113		

<b>UNIDAD TEMÁTICA 7 – RELACIONES LABORALES, GRUPO DE PERTENECIAN Y REDES SOCIALES</b>	<b>116</b>	<b>UNIDADES DE COMPETENCIA 5</b>	<b>149</b>
Tema 7.1 Relaciones laborales	116	<b>GESTIONAR, MONITOREAR Y EVALUAR EL PROYECTO DE FORMACIÓN Y EMPLEO (PO) PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS Y METAS PROPUESTOS DE LA MANERA MÁS EFICIENTE.</b>	
Tema 7.2 Grupos de pertenencia y redes sociales	118		
<b>UNIDAD TEMÁTICA 8 – TRAYECTORIA DE VIDA, EDUCATIVA Y LABORAL</b>	<b>121</b>	<b>UNIDAD TEMÁTICA 14 – ADMINISTRAR Y GESTIONAR EL PLAN DE ACCIÓN</b>	<b>151</b>
Tema 8.1 Interrelación de los factores de incidencia en las trayectorias	121	Tema 14.1 ¿Cómo hacer realidad la planificación y el cambio?	151
<b>UNIDAD TEMÁTICA 9 – RECONOCIMIENTO DE MIS COMPETENCIAS</b>	<b>123</b>	<b>UNIDAD TEMÁTICA 15 – TRABAJAR EN EQUIPO</b>	<b>153</b>
Tema 9.1 Revalorizando capacidades, destrezas y habilidades	123	Tema 15.1 Particularidades del trabajo en equipo	153
<b>UNIDADES DE COMPETENCIA 3</b>	<b>125</b>	<b>UNIDAD TEMÁTICA 16 – TRABAJAR BAJO PRESIÓN</b>	<b>160</b>
<b>CARACTERIZAR LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA A CAMBIAR RESPECTO A LA FORMACIÓN Y/O EL EMPLEO, IDENTIFICANDO FORTALEZAS, DEBILIDADES, OPORTUNIDADES Y AMENAZAS A PARTIR DEL DIAGNÓSTICO DEL ENTORNO Y PERSONAL REALIZADO.</b>		Tema 16.1 Manejando mis emociones	160
<b>UNIDAD TEMÁTICA 10 – MANEJO DE RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS</b>	<b>127</b>	<b>UNIDAD TEMÁTICA 17 – CALIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL</b>	<b>164</b>
Tema 10.1 Recolectar, organizar y analizar la información	127	Tema 17.1 La evolución en el concepto de calidad	164
Tema 10.2 Toma de decisiones	131	<b>UNIDAD TEMÁTICA 18 – PARTICIPACIÓN Y LIDERAZGO</b>	<b>166</b>
Tema 10.3 Estrategias para la solución de problemas familiares y laborales - resolución de conflictos	132	Tema 18.1 El liderazgo como competencia individual	166
		Tema 18.2 El liderazgo como función estratégica	167
		Tema 18.3 Principales características de las personas que ejercen liderazgos estratégicos	169
<b>UNIDAD TEMÁTICA 11 – PENSAR Y ACTUAR EN TÉRMINOS DE PROYECTO</b>	<b>135</b>	<b>UNIDAD TEMÁTICA 19- HERRAMIENTAS BÁSICAS DE OFIMÁTICA</b>	<b>175</b>
Tema 11.1 ¿Qué es un proyecto y cuál es su significación para la vida personal y laboral?	135	Tema 19.1: Las herramientas de Ofimática	175
<b>UNIDADES DE COMPETENCIA 4</b>	<b>139</b>	<b>ANEXOS</b>	<b>177</b>
<b>ELABORAR UN PLAN DE ACCIÓN O MEJORA CONFORMADO POR EL CONJUNTO DE OBJETIVOS, METAS, OPORTUNIDADES, ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES PARA TRANSITAR DEL PRESENTE INSATISFACTORIO AL FUTURO DESEADO.</b>		LECTURA DE APOYO N° 1	179
<b>UNIDAD TEMÁTICA 12 – PLANIFICAR</b>	<b>141</b>	LECTURA DE APOYO N° 2	184
Tema 12.1 ¿Qué es y para qué sirve la planificación?	141	LECTURA DE APOYO N° 3	186
<b>UNIDAD TEMÁTICA 13 – HERRAMIENTAS Y ESTRATEGIAS PARA LA BUSQUEDA DE EMPLEO</b>	<b>143</b>	LECTURA DE APOYO N° 4	188
Tema 13.1 Perfil Laboral	143	LECTURA DE APOYO N° 9	190
Tema 13.2 Curriculum Vitae	144	LECTURA DE APOYO N° 10	191
Tema 13.3 Carta de presentación	145	LECTURA DE APOYO N° 12	195
Tema 13.4 Canales de búsqueda de empleo	145	LECTURA DE APOYO N° 13	196
Tema 13.5 La entrevista laboral	146	LECTURA DE APOYO N° 14	198
		LECTURA DE APOYO N° 15	200
		LECTURA DE APOYO N° 16	203
		LECTURA DE APOYO N° 17	207
		LECTURA DE APOYO N° 18	209
		LECTURA DE APOYO N° 19	210
		LECTURA DE APOYO N° 20	212
		LECTURA DE APOYO N° 21	214
		LECTURA DE APOYO N° 22	216
		LECTURA DE APOYO N° 23	218

LECTURA DE APOYO N° 24	220
LECTURA DE APOYO N° 25	222
LECTURA DE APOYO N° 26	225
LECTURA DE APOYO N° 27	227
LECTURA DE APOYO N° 28	229
<b>HOJAS DE TRABAJO</b>	<b>231</b>

*Este módulo recoge los enfoques y metodologías del modelo de referencia de políticas de formación para el mejoramiento de la empleabilidad y la equidad propuesto en el proceso de fortalecimiento institucional impulsado por el Proyecto de Gestión del Conocimiento sobre Calidad y Equidad en la formación profesional en América Latina y el Caribe (PGdeC), ejecutado por OIT/CINTERFOR. Específicamente es el resultado de la adaptación y aplicación a la realidad boliviana y a la política institucional de FAUTAPO de los diversos desarrollos y materiales didácticos sobre la metodología de Empleabilidad y ciudadanía estudiada en dicho curso. Algunos materiales que se enumeran en la Bibliografía, se constituyeron en referentes para el diseño específico de las actividades y estrategias pedagógicas de esta guía. Asimismo, la tutoría del PGdeC, asistió técnicamente en la conceptualización y elaboración del módulo.*



# 1. PRESENTACIÓN

## PRESENTACIÓN



Una de las características distintivas del diseño curricular basado en competencias que adopta el PROGRAMA DE FORMACIÓN TÉCNICA LABORAL PARA JÓVENES BACHILLERES es su estructura modular. Desde el punto de vista de la organización curricular un módulo es una unidad que integra objetivos, contenidos y actividades en torno a una situación problemática personal, de la práctica profesional o de la vida comunitaria y, de las capacidades que se pretende desarrollar o fortalecer para resolverla. Estas se infieren de las unidades y elementos de competencias.

Cada módulo constituye una unidad con sentido propio, tiene objetivos precisos y la posibilidad de comprobación personal del logro de los mismos. Esta relativa autonomía del módulo otorga flexibilidad al diseño, lo torna apto para adecuarse a las demandas cambiantes del entorno productivo y tecnológico y, a las necesidades propias de las personas de atención de la formación profesional y técnica (población destinataria).

Durante el desarrollo del módulo, particularmente durante el proceso de resolución de problemas, la/el participante va aprendiendo a aprender, a hacer y, según sea la práctica profesional a la que responde y las metodologías didácticas que desarrolla, podrá también aprender a ser, a convivir y a emprender, es decir a apropiarse de un saber reflexivo que integra la formación teórica, conocimientos y saberes con la formación práctica requerida por las capacidades profesionales que se propone como objetivos. Por ello se sostiene que responde e implementa una concepción del aprendizaje coherente con el enfoque de competencias, velando por la vinculación permanente entre los contenidos y su aplicabilidad y, la pertinencia con las particularidades o singularidades de las personas.

En el proceso de enseñanza-aprendizaje, cada módulo debe articularse o complementarse con otros módulos que integran el itinerario curricular, con la finalidad que las/os participantes desarrollen el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, es decir las competencias establecidas para el perfil profesional al que refiere dicho itinerario.

Bajo esta perspectiva, el presente Módulo de Formación en Competencias de Empleabilidad y Ciudadanía (Guía para facilitadoras/es) se constituye en el eje

articulador de un proceso de enseñanza aprendizaje integrado por los Módulos de: Proyecto Ocupacional, Formación para el Espíritu Emprendedor y los correspondientes a la Capacitación Técnica Específica. Así se apoya a las y los jóvenes participantes a desarrollar las competencias requeridas para posicionarse como gestores de estrategias de oportunidades, como sujetos activos de procesos de aprendizaje permanente y, de inserción y desarrollo laboral, dirigidos a mejorar sus condiciones ocupacionales y su calidad de vida.

Este material está concebido como una herramienta de trabajo para apoyar, principalmente, la tarea de las y los docentes y facilitadores del área de Empleabilidad. No se trata de un recetario o propuesta cerrada, se sustenta en una metodología activa basada en la participación y el diálogo, que convoca a su enriquecimiento permanente a partir de la creatividad y de los criterios que cada docente/facilitador/a ponga en juego para responder con pertinencia a las características y necesidades del grupo con el cual se trabaje. Invita, por ende, a seleccionar las actividades a desarrollar, mejorarlas ó, a incorporar nuevas.

Este Módulo se enmarca en el conjunto de acciones de fortalecimiento a la oferta, que tiene por objetivo la mejora continua del accionar de todos los/as involucrados/as en la implementación del Programa, que se ejecuta a través de la Fundación Educación para el Desarrollo FAUTAPO y de los Gobiernos Municipales asociados.

## 1.1. ANTECEDENTES INSTITUCIONALES

La Fundación Educación para el Desarrollo FAUTAPO es una organización boliviana con personería jurídica de orden civil, de derecho privado, autonomía de gestión administrativa, técnica, financiera y patrimonio propio, sin fines político partidarios, religiosos o de lucro, creada con la estrategia de ofrecer servicios de apoyo al mejoramiento de la educación en todos sus niveles, áreas y modalidades, a nivel nacional.

Creada el año 2005 cuenta con una estructura jurídica, institucional y programática a nivel nacional, cuya estrategia confirma como hilo conductor para el trabajo de toda la Fundación, el fomento e implementación de la educación productiva mediante la aplicación del enfoque de la Formación Basada por Competencias, vinculando la oferta formativa con las necesidades y demandas de los sectores sociales y productivos, promoviendo programas para mejorar las condiciones de vida de las personas y el desarrollo productivo para un crecimiento económico sostenible y solidario en el país.

Por ello se propone como visión: “En Bolivia existen, cada vez más, hombres y mujeres que aportan al desarrollo social y productivo a partir de procesos de formación integral liderados y articulados por FAUTAPO” y su misión es: “Contribuir a la formación integral de hombres - mujeres, a la gestión del conocimiento para impulsar el desarrollo socio-productivo a nivel local, regional y nacional, apoyando el fortalecimiento institucional de los actores y redes de actores educativas / productivas.

Con el objetivo institucional de: “Contribuir al desarrollo sostenible a través de la innovación y fortalecimiento de procesos formativos / productivos integrales, la gestión del conocimiento y la articulación de redes de actores, fomentando la producción, el empleo y el autoempleo, en un marco de equidad y cuidado al medio ambiente”, FAUTAPO define tres ejes estratégicos para todo su trabajo institucional:

- Desarrollo y fortalecimiento de procesos formativos integrales fomentando la producción sostenible.
- Articulación de redes y fortalecimiento institucional
- Gestión del conocimiento sobre educación, producción e incidencia en políticas públicas.

Estos tres ejes se operacionalizan a través de tres grandes áreas, que trabajan articuladamente a nivel interprogramático y territorial:

- Área EDUCATIVA con tres programas: Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres; Educación Técnica Productiva y, Educación Superior.
- Área PRODUCTIVA con dos programas: Apoyo al Complejo Productivo de la Quinoa (COMPASUR) y, Apoyo al Complejo Productivo de la vid (PACUVS).
- Área de FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL con tres programas: Participación en Educación. PPE-CEPOS; Tecnologías y, Administración y Finanzas.

Una formación centrada en las personas, exige de las instituciones la actualización permanente a nivel de los contenidos y propuestas formativas, incorporando elementos innovadores, que permitan responder de forma pertinente a los perfiles diferenciados de estas personas, que presentan especificidades culturales, de género, etáreas, así como, trayectorias diversas en el mundo laboral y educativo. Por ello, las tres áreas y todos los programas asumen como ejes transversales, y por tanto, insoslayables:



- Género y ciudadanía
- Empleabilidad y Emprendedurismo
- Interculturalidad
- Medio ambiente y seguridad industrial

FAUTAPO, incorpora los principios de equidad de género e interculturalidad, participación y responsabilidad ciudadana, empleabilidad, emprendedurismo y cuidado del medio ambiente, como criterios rectores de su accionar, en el entendido que las políticas de formación tienen un rol central en la promoción y el avance hacia una efectiva igualdad entre mujeres y hombres, la plena inclusión social, la adaptación al cambio climático, la seguridad en el trabajo y el ejercicio del derecho a la salud ocupacional de las y los trabajadores.

En el próximo capítulo, Marco Conceptual del Módulo, se profundizará en la interdependencia entre equidad de género, ciudadanía, empleabilidad, emprendedurismo e interculturalidad y ahora se verá la manera en la que FAUTAPO asume el tratamiento de la temática medio ambiental buscando como objetivo “contribuir a preservar y/o recuperar la productividad de los ecosistemas como medio para mejorar la calidad de vida de las poblaciones”. Por ello todas las acciones que se realizan en el marco del Programa incluyen en el proceso formativo, el desarrollo de habilidades y destrezas para un manejo ambiental limpio del entorno y normas básicas de seguridad personal y en el trabajo.

Así mismo promueve la seguridad en el trabajo y el manejo de desechos, como parte de la curricula y la implementación de actividades y valores que garanticen la salud ocupacional de las personas. En todos los programas de formación se incorpora en su estructura didáctica y metodológica la transversal de medio ambiente y seguridad industrial. El rol de las y los facilitadores y docentes es fundamental en este proceso de reflexión y análisis puesto que se constituyen en agentes movilizadores, promotores de cambio. Es en el espacio educativo, en la interrelación e interacción cotidiana con las y los participantes, con el personal de la propia institución, donde se logran los verdaderos cambios y transformaciones.

De la misma manera se impulsan desde todos los programas las políticas locales de desarrollo económico y social y, las políticas públicas a nivel nacional. Por ello, FAUTAPO considera fundamental la articulación y trabajo en estrecha relación interinstitucional para crear y/o fortalecer las

capacidades de las instituciones públicas y privadas de los niveles nacional, departamental y local, con las que coordina actividades.

Como lo afirma la OIT, el escenario nacional y mundial no ofrece dudas acerca de que la calificación de los recursos humanos, es un elemento crucial para que los países avancen hacia un desarrollo social y económico sostenible, equitativo e incluyente. Para hacer frente a este reto, la Educación Técnica tiene que repensar cuál debe ser su contribución a la generación de riqueza del país y al mejoramiento de las condiciones de vida de todos sus habitantes.

Encarar esta redefinición es una responsabilidad exclusiva del mundo educativo, pues no será sostenible si no está promovida por acuerdos de cooperación entre los diferentes sectores y niveles del Estado y, los distintos actores del sector productivo, en el marco del desarrollo socioeconómico local.

En ese contexto, todas las acciones de formación que emprende FAUTAPO adoptan el enfoque de formación por competencias y asumen como norte: la calidad, la equidad y la pertinencia. La calidad con equidad es entendida como el proceso por el cual, los atributos de la educación son suficientes para satisfacer adecuadamente la demanda de formación de las personas y del entorno productivo y social, siguiendo pautas referenciales que el mismo entorno establece. Así mismo, la calidad implica establecer estrategias y mecanismos como la formación basada en competencias y los sistemas de gestión de la calidad, herramientas que apuntalan al mejoramiento de la efectividad de la formación en todo el proceso. Por tanto, la calidad implica también: calidad del personal docente y no docente, calidad de los programas, calidad del aprendizaje de las y los participantes así como del entorno físico de la institución.

La pertinencia de la formación profesional refiere a su capacidad para responder a los requerimientos y potencialidades tanto del sistema productivo como de quienes producen, que son los sujetos de atención de la formación. El desafío es entonces responder a la doble y simultánea pertinencia con la demanda y con la oferta laboral. La pertinencia con la demanda no se resuelve con una fotografía periódica de los requerimientos no satisfechos, de los nuevos conocimientos que requieren las tecnologías vertiginosamente cambiantes o las ocupaciones emergentes, aunque ésta es una sus dimensiones básicas. También requiere atender a los lineamientos de la política nacional, sectorial y territorial de desarrollo para lo cual hay que mantener un diálogo técnico con el sector productivo, con

informantes-claves, para poder incorporar una mirada prospectiva, para identificar capacidades productivas locales que puedan desarrollarse a partir de la calificación de los recursos humanos.

Ser pertinente con la oferta implica reconocer, en primer término, que quienes producen son hombres y mujeres, que tienen condicionamientos, necesidades y expectativas diferentes, puntos de partida específicos y que a ambos, en el actual contexto, se les exigen esfuerzos permanentes de aprendizaje, de adquisición de competencias. Las personas tienen que conocer sus potencialidades y frenos, valorizar sus saberes y destrezas en relación a las oportunidades de inserción que el entorno les brinda, tomar conciencia de qué tienen y qué les falta. Por ello, la formación profesional tiene que poner el foco en sus sujetos de atención, atendiendo tanto a sus perfiles objetivo (sexo, raza, edad, nivel educativo, condición rural o urbana, nivel de ingreso, etc.); como subjetivos (creencias, expectativas, motivaciones, frenos y facilitadores, roles de género internalizados, etc.) para poder establecer las estrategias y metodologías didácticas más pertinentes a dichos perfiles.

En este contexto, para FAUTAPO la pertinencia abarca temas como la democratización del acceso, el fomento de los valores éticos y morales, la capacidad de respuesta a los problemas que enfrenta la sociedad y, fundamentalmente, las relaciones constantes e interactivas con el sector productivo y social. Es decir, se trata de dar respuesta, desde la formación a los problemas generales a los que se enfrenta la sociedad y, a las necesidades de la vida económica social y cultural de las personas, desde los contextos locales.

## 1.2. PROGRAMA DE FORMACIÓN TÉCNICA LABORAL PARA JÓVENES BACHILLERES

En el país la situación del empleo especialmente en la población joven, se ha convertido por sus actuales niveles, en un problema altamente sensible, de interés del sector público y tema de preocupación de los sectores productivos.

Como una estrategia para mejorar las condiciones de ingreso de las y los jóvenes en el mundo del trabajo, el año 2005 a solicitud del Ministerio de Educación, la Embajada Real de los Países Bajos, acordó apoyar la elaboración de un programa para enfrentar esta situación. Con este

objetivo y en cumplimiento de su misión, la Fundación Educación para el Desarrollo FAUTAPO decidió diseñar y poner en marcha un programa que permitiera mejorar las condiciones de inserción laboral de ese grupo poblacional, en empleo o generación de emprendimiento. Para ello puso en marcha el Programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres.

El diseño del Programa se basó en un estudio realizado por FAUTAPO, a partir de: i) la Estrategia Educativa Nacional 2004-2015, ii) la propuesta de Marco Político para la Formación Profesional Técnica y Tecnológica del Ministerio de Educación 2002/2005, iii) la Política de Empleo Juvenil del Viceministerio de la Juventud, Niñez y Tercera Edad y, iv) los resultados del proceso del Diálogo Nacional Bolivia Productiva 2004 y, se validó con actores municipales y productivos.

La ejecución del Programa comenzó en mayo de 2006, con el desafío de vincular la formación técnica laboral de jóvenes bachilleres, con la generación de empleo y autoempleo. Se concibe como un programa multiactoral pues se inicia con la creación de espacios de articulación entre actores públicos y privados concernidos por el tema.

La propuesta es integral: “una oportunidad para la vida y el trabajo”, desarrollando en las y los jóvenes, habilidades, destrezas y competencias para el ejercicio pleno de su ciudadanía, el desarrollo de competencias para la empleabilidad, el emprendimiento y su ingreso al mundo del trabajo, con una formación basada en el enfoque de competencias laborales y la promoción de la equidad de género.

La implementación del Programa constituye actualmente una opción viable y productiva para enfrentar el desempleo puesto que permite:

- Ampliar las oportunidades de formación para las y los jóvenes.
- Disminuir la tensión laboral y social.
- Articular la oferta formativa con la demanda de recursos humanos calificados en las demandas laborales priorizadas.
- Generar nuevas fuentes de empleo a través del emprendimiento.

En este contexto, la Formación Técnica Laboral aparece como esencial para los dos objetivos fundamentales de una estrategia de desarrollo exitosa que se pueda sostener en el tiempo: el crecimiento y la equidad. Permite el crecimiento al posibilitar una mayor producción y productividad;

posibilita la equidad al dar acceso a los sectores más postergados, a los frutos de dicho crecimiento.

Por ello, para abordar la problemática, el desarrollo del Programa se fundamenta en la ejecución de acciones que respondan a los requerimientos que el mercado de trabajo presenta, a través de la formación de las y los futuros trabajadores y/o emprendedores. Se enmarca en la concepción moderna de la formación técnica como hecho formativo, laboral y económico, que actúa de promotora integrando el desarrollo humano y la innovación tecnológica a través de procesos de adaptación tecnológica, adopción de técnicas productivas y ampliación de conocimientos técnicos, para incrementar la productividad y competitividad, descartando la concepción tradicional sobre una educación técnica caracterizada solamente por la transferencia de conocimientos y destrezas para el manejo de técnicas y la realización de oficios manuales.

### 1.2.1. Objetivos

#### Objetivo general

Desarrollar estrategias para incrementar las probabilidades de inserción laboral, en empleo o autoempleo, de mujeres y hombres jóvenes bachilleres, pertenecientes a familias de bajos recursos económicos, que enfrentan dificultades de integración económica y social, mediante acciones de capacitación, formación y experiencia laboral, con base en una articulación pertinente entre la demanda laboral y la oferta formativa.

#### Objetivos específicos

- Desarrollar acciones de formación técnica laboral con una fuerte vinculación y articulación entre el mundo laboral y el educativo, otorgando a las y los participantes certificaciones pertinentes a sus características y al perfil de egreso en cada ocupación.
- Fortalecer las capacidades institucionales de la oferta formativa de las instituciones de formación técnica laboral (ICAP's), incorporando una visión integral y de emprendedurismo.
- Lograr el cofinanciamiento de diferentes sectores, públicos y privados para el desarrollo del Programa.
- Implementar una modalidad de intervención delegada que garantice la eficiencia y transparencia en la ejecución del Programa.
- Incorporar cuantitativamente una mayor cantidad de mujeres

al Programa (40%), desarrollando e incorporando estrategias y metodologías de discriminación positiva en respuesta a sus necesidades específicas.

- Promover la conformación de instancias nacionales, departamentales y locales de articulación multiactoral para la ejecución del Programa.
- Proporcionar una visión panorámica y completa sobre el emprendedurismo, para que las y los participantes, desarrollen sus propios emprendimientos.
- Desarrollar acciones de sensibilización de las y los empresarios para la formación técnica laboral y la capacitación de recursos humanos.

### 1.2.2. Resultados Esperados

- Jóvenes de entre 17 y 25 años ingresan al mundo del trabajo o inician proyectos ocupacionales para mejorar sus condiciones de vida e impulsar el desarrollo local y nacional.
- Oferta formativa fortalecida diversificada y pertinente a las demandas de las personas y del sector productivo, articulada con las potencialidades del desarrollo local y nacional.
- Actores sociales, públicos y privados, (gobiernos, nacional, departamental y municipal, sector productivo, oferentes de servicios de formación, entre otros), cumplen un nuevo rol y asumen funciones de responsabilidad compartida con la formación de las personas.
- Nuevas modalidades de co-financiamiento público/privado ejecutadas y validadas, producto de la intervención de los diferentes actores involucrados.

### 1.2.3. Modalidad de Trabajo

El Programa se ejecuta a través de instituciones de capacitación (ICAP's) que realizan las acciones de formación técnica laboral integral en dos fases en un lapso de 8 meses. La primera es la Fase de Formación Laboral que se realiza en la ICAP con un diseño curricular que se ejecuta durante un máximo de 5 meses y en 5 módulos: Proyecto ocupacional, Formación para la Empleabilidad, Emprendimiento, Competencias básicas y Capacitación técnica específica. La segunda es la Fase de Práctica Laboral, que se realiza durante 3 meses, en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas, en una situación real de trabajo que es considerada como un espacio de aprendizaje.



La participación de las y los jóvenes es cubierta con recursos del Programa a través del financiamiento obtenido de la Embajada de Holanda en la gestión 2006, a la que se sumó la Embajada de Suecia en la gestión 2009 y, recursos de contraparte municipal y los sectores productivos involucrados.

El financiamiento abarca todos los costos que implica la formación, incluyendo los materiales didácticos e insumos necesarios para la misma. Como estrategia compensatoria para asegurar su permanencia y participación, durante la fase de formación laboral reciben un apoyo económico para transporte y alimentación por día asistido, siendo diferenciado en el caso de mujeres con hijos menores de 7 años, como medida de discriminación positiva. Durante la fase de práctica laboral reciben un apoyo económico por mes asistido, monto que es cofinanciado entre la empresa y el Programa. Además están cubiertos por un seguro contra accidentes, por el lapso de tiempo que dura todo el proceso de formación, seguro que es cofinanciado entre la ICAP (67%) y las y los participantes (33%).

El trabajo se realiza desde y en estrecha colaboración con los Gobiernos Municipales de la ciudades de Cochabamba, La Paz, Oruro, Santa Cruz y Sucre, que cofinancian al Programa con recursos de contraparte y, la ejecución de acciones se realiza a través de convocatorias públicas a las ICAP's, para la presentación de propuestas. A la fecha se han efectuado nueve convocatorias en mayo y noviembre 2006; julio 2007; febrero y octubre 2008 y junio 2009, febrero y agosto 2010 y febrero 2011.

#### 1.2.4. Algunos Logros

1. 14.763 jóvenes mujeres y varones formados para ingresar al mundo del trabajo: 53% mujeres de las cuales 13% son madres con hijos menores de 7 años y, 47% son varones.
2. 81% de inserción laboral en empleo y emprendimiento.
3. 611 acciones de formación ejecutadas: 70% en áreas productivas y 30% en servicios.
4. 122 instituciones de capacitación (ICAP's) trabajan con el enfoque y metodologías del Programa.
5. 3.963 micro, pequeñas, medianas y grandes empresas comprometidas apoyan en la elaboración de los perfiles de formación y reciben a las y los jóvenes en práctica laboral, co financiando el Programa
6. 5 municipios desarrollan políticas para promover una estrategia de lucha contra la pobreza y el desempleo juvenil a través de la

implementación del Programa: Cochabamba, La Paz, Oruro, Santa Cruz y Sucre, cofinanciando sus acciones.

7. A solicitud de organizaciones de personas con discapacidad y en base a un convenio interinstitucional con los Ministerios de Trabajo, Educación, Salud y Justicia y La Asociación de Pequeños Productores en Confecciones El Alto La Paz (APPECAL) se realizó un proyecto piloto de formación técnica laboral para jóvenes con discapacidades en el rubro de confecciones, con excelentes resultados en cuanto a su inserción laboral, cuyo resultado se trasformó en una política pública nacional.
8. Impacto en política pública nacional a través de la transferencia de enfoque, metodologías, procedimientos y experiencias del Programa, al Ministerio de Trabajo que pone en marcha un programa similar: "Mi Primer Empleo Digno".

## 2. MARCO CONCEPTUAL

Este capítulo presenta de manera resumida los enfoques transversales de la Fundación en los temas de género, ciudadanía, empleabilidad, emprendedurismo e interculturalidad.

### 2.1 TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

FAUTAPO tiene definida una estrategia de transversalización de la perspectiva de género para todos sus programas y que va mucho más allá de la incorporación de mujeres a los cursos de formación técnica, pues reconoce al género como un elemento constitutivo de las relaciones sociales, como un principio organizador del sistema de clasificación y jerarquización de las personas, que se sustenta en la adjudicación y valorización diferenciada a mujeres y varones, de un conjunto de características psicológicas, sociales y culturales (creencias, rasgos personales, actitudes, valores, conductas y actividades). Reconoce que esta adjudicación social ha determinado un acceso y una distribución desigual e inequitativa de recursos y poder, fundamentalmente en detrimento de las mujeres y ha naturalizado sus roles, condicionado sus identidades, sus visiones del mundo y sus proyectos de vida.

En la autopercepción así como en las trayectorias de vida y laborales de mujeres y varones, las expectativas de las y los otros tienen un rol muchas veces determinante, son los condicionamientos o estereotipos sociales, que sostienen que existe una relación determinante entre el sexo y la realización de determinadas tareas, es decir, se cristalizan como competencias femeninas o masculinas, de personas blancas, negras, indígenas, valorizadas socialmente de manera desigual.

Por ello el género se potencia al cruzarse con los otros factores o criterios socioeconómicos generadores de desigualdad (raza, etnia, ingreso, educación, condición rural urbana, etc.) Todos ellos se asientan en el acceso diferenciado a los recursos y oportunidades y en relaciones de poder basadas en criterios no siempre explicitados. Así como el género



clasifica a las personas por su sexo, la raza, la etnia y la edad lo hacen basándose, respectivamente, en las especificidades fenotípicas, en las características culturales, de lenguaje y territorio o en los años de vida, y traducen o singularizan el criterio primario de agrupación por sexo. Todos ellos contienen dimensiones subjetivas y de orden simbólico que traen como resultado la racionalización de la desigualdad que se ha expresado históricamente en el predominio masculino, de la raza blanca, la cultura occidental, las personas heterosexuales, adultas, educados, etc. “La canalización hacia el trabajo doméstico como ocupación es uno de los ejemplos más claros de la intersección del sistema de género con los sistemas de diferenciación étnicos y raciales. Inclusive diferentes ramas del servicio doméstico son identificadas en los estereotipos con distintos grupos: la cocinera y nodriza deben ser negras, la lavandera y la que hace la limpieza deben ser “cholas” andinas”<sup>1</sup>

Los estereotipos no sólo han fundamentado históricamente la división sexual del trabajo, sino que condicionan las opciones profesionales y los lugares reservados a varones y mujeres, a unos y otras en lo personal, laboral y profesional. Este círculo se cierra porque el acceso diferenciado impacta en el desarrollo de los recursos internos -autoestima, confianza en sí misma/o, habilidad de liderazgo, capacidad para expresar intereses propios, para planificar, etc. Estos estereotipos van evolucionando con el tiempo, en el espacio, pero como están internalizados, se trata de procesos lentos, costosos, no lineales ni uniformes e incluso contradictorios.

La adopción de la perspectiva de género como metodología y estrategia para incrementar la calidad y la pertinencia de las intervenciones y para combatir las inequidades, es relativamente reciente. Es en 1997 que el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (1997) la define y adopta como “una estrategia para convertir las preocupaciones y las experiencias de las mujeres y los hombres en una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas, y sociales para que las mujeres y los hombres se beneficien igualmente y la desigualdad no se perpetúe”.

La suposición subyacente es que las desigualdades de género están profundamente arraigadas en el tejido cultural y socioeconómico de la sociedad por lo que es necesario explicitarlas, visibilizarlas y para ello no

basta con agregar un “componente de mujeres” o incluso un “componente de igualdad de género” a una actividad existente.

Hoy se puede sostener de forma contundente que la perspectiva de género:

- fundamenta la consideración de las personas como sujetos situados en una realidad que los condiciona pero a la que pueden modificar a partir de aprendizajes y estrategias colectivas y personales; a partir de tomar conciencia, cuestionar y problematizar dichos condicionamientos. La perspectiva de género enseña a “deconstruir”<sup>2</sup> y re-significar nuestras creencias y nuestro pasado y a construir un futuro distinto, poniendo en juego nuestra capacidad de anticipar y proyectar;
- da cuenta e integra otras perspectivas (por su carácter relacional) tales como la de raza, etnia, generaciones, condición rural o urbana, etc., explicitando y profundizando las variables que incrementan las desigualdades, la vulnerabilidad y la exclusión;
- es un marco conceptual, una metodología de interpretación y un instrumento crítico de análisis imprescindible para abordar las cuestiones sociales y por ello es una condición para la pertinencia y la calidad del diseño y gestión de políticas y programas. Aplicar transversalmente la perspectiva de género es apostar por la lógica de la transformación a mediano plazo de las relaciones sociales y de las desigualdades que en ella se expresan;
- enseña que sigue siendo necesario combinar, articular o complementar la transversalización con la focalización de acciones, metodologías y estrategias para enfrentar las situaciones desfavorables de partida que afectan a los distintos colectivos femeninos y a su entramado con las otras categorías de discriminación. Por ello, transversalizar la perspectiva de género de ninguna manera implica renunciar o excluir el accionar focalizado, las acciones de discriminación positiva que atiendan a la coyuntura sino, por el contrario, actuar simultáneamente en ambas lógicas;<sup>3</sup>
- es metodológicamente muy coherente con el enfoque de competencias porque su aplicación sistemática en la planificación curricular atiende, simultánea y articuladamente;
- las necesidades y potencialidades del empleo y de las personas, asumiendo la formación como una herramienta para promover un desarrollo social y económico más incluyente y equitativo;

1 M.E.Valenzuela, M.Rangel, Editoras. Desigualdades Entrecruzadas: Pobreza, Género Etnia y Raza en América Latina, Proyecto Género, Pobreza y Empleo en América Latina, OIT- Oficina Regional, 2004.

2 *Deshacer desde su interior un sistema de pensamiento dominante, concepto desarrollado por Jacques Derrida.*

3 OIT/Cinterfor - Género, formación y trabajo - **Conceptos y reflexiones básicas: incorporar la perspectiva de género en las políticas de formación profesional y técnica.** [www.oitcinterfor.org](http://www.oitcinterfor.org)



- reconoce a las personas como seres integrales que movilizan conocimientos, creencias, habilidades;
- valora la diversidad como un atributo de las personas y de la realidad que posibilita y favorece intercambios y aprendizajes;
- reivindica la producción de saberes en distintos espacios, en especial en la vida familiar y comunitaria

Por ello en FAUTAPO se asume que el cruce de perspectiva de género y enfoque de competencias operacionaliza el valor de la empleabilidad y la ciudadanía como criterios de calidad y equidad de la formación, por cuanto permite establecer los requerimientos y condiciones para el desempeño profesional de mujeres y varones en contextos diversos, visualiza e impulsa la remoción de barreras e inequidades que se originan en visiones estereotipadas sobre el papel que juegan las distintas personas según su sexo, origen, situación social, conocimientos, etc., y, para las mujeres ello significa, entre otros, promover:

- el aprendizaje de competencias no tradicionales: la diversificación ocupacional,
- el acceso a nuevos nichos de empleo: la creación de nuevas competencias,
- la valorización de viejas competencias, desempeñadas históricamente por ellas de manera gratuita dentro del hogar, que hoy integran el nuevo perfil de las y los trabajadores y, además, son las requeridas para los nuevos empleos vinculados con el tiempo libre, la atención y cuidado de personas, la búsqueda del mejoramiento de la calidad de vida, la preservación del medio ambiente, las industrias culturales, etc.
- el incremento y fortalecimiento de la empresariedad.

La participación laboral de hombres y mujeres, la calidad y los ingresos del empleo al que acceden así como sus perspectivas de desarrollo personal y ciudadano, su integración social y sus posibilidades de acceder al bienestar mantienen una relación directa con su nivel educativo y con el desarrollo de sus calificaciones y competencias. Estas últimas son determinantes, por su parte, en el incremento de la productividad individual y de la competitividad empresarial y, por ende, tienen un impacto directo en la reducción de las inequidades.

Para cumplir con la doble y simultánea pertinencia con el entorno productivo y con sus sujetos de atención que estos desafíos entrañan,

FAUTAPO afirma que la formación técnica tiene que incluir la perspectiva de género. Ella conduce a visualizar las necesidades y demandas específicas y diferenciadas de mujeres y hombres, como herramienta para promover su empleabilidad, incrementar sus oportunidades de inserción laboral, desarrollar y fortalecer sus capacidades de emprendimiento, reconociendo a los ámbitos formativos y laborales como espacios donde se construyen y reconstruyen identidades y concepciones culturales de lo que corresponde ser y hacer a mujeres y hombres, donde ser otorga cierto valor social y económico a las actividades femeninas y masculinas.

“Trabajar con perspectiva de género en programas de formación profesional técnica y tecnológica supone desarrollar estrategias y acciones específicas para mejorar las condiciones de acceso, permanencia y progresión en la formación profesional técnica y en el ámbito laboral, y el desarrollo de competencias que colaboren con una inserción laboral exitosa y un proyecto de vida coherente, sostenible y digno tanto para hombres como para mujeres”.<sup>4</sup>

La formación se constituye así en un instrumento para el cambio cultural, para la construcción de una sociedad equitativa e incluyente, al ser un espacio de encuentro entre los ámbitos educativo, laboral y económico. Las acciones positivas que se desarrollen permitirán mejorar, por un lado la competitividad económica y, por otro, contribuir a lograr una mayor justicia social en el desenvolvimiento de las personas en la sociedad y en el mundo del trabajo.

En el Lectura de Apoyo 1 se profundiza el enfoque de derechos e igualdad de género; los instrumentos específicos de derechos humanos que reconocen y promueven la consideración de las especificidades de la diversidad humana y, concretamente de las mujeres; los desafíos de la humanidad para combatir el déficit del trabajo decente; el enfoque de derechos para un desarrollo sostenible y equitativo y el diseño y gestión de la política de formación profesional y técnica.

**Ver Lectura de Apoyo 1**

<sup>4</sup> Programa de Fortalecimiento de la Formación Técnica y Tecnológica PFFTT. Ministerio de Educación. BID 2002-2005



## 2.2 FORMACIÓN EN COMPETENCIAS PARA LA EMPLEABILIDAD Y LA CIUDADANÍA

En el marco del accionar de FAUTAPO, todos sus programas adoptan la Formación Basada en Competencias particularmente para desarrollar las competencias y capacidades de las personas a fin de incrementar su empleabilidad y ciudadanía.

### Empleabilidad

Los contenidos técnicos se desactualizan rápidamente por el dinamismo de las innovaciones en el proceso de trabajo y cobran relevancia, en el desempeño laboral, habilidades y competencias generales relacionadas con la gestión, el trabajo en equipo, la tolerancia a la incertidumbre, entre otras. Por esta razón ya no es suficiente centrarse en los contenidos exclusivamente técnicos que, además, no identifican a la persona a la cuál va dirigidos ni al contexto, aunque estén bien planteados y sean los más actualizados y pertinentes.

El foco pasa de la enseñanza al aprendizaje y, ante todo, a la persona que aprende que es la que debe adaptarse constantemente a los cambios y requiere por tanto, de una **formación para la empleabilidad** entendida como el conjunto de “competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo” (Resolución 195 de la OIT).

Esta concepción de la empleabilidad deja claro que no es sinónimo de empleo logrado, tiene como categoría central la transferibilidad, es decir su condición transversal a múltiples perfiles profesionales y formativos e implica una transferencia de poder a las personas, para que puedan desenvolverse con autonomía en un escenario incierto, con cambios vertiginosos y donde el empleo necesita ser creado y recreado mediante la capacidad de emprendimiento y estrategias de cooperación.

## Ciudadanía

El concepto de ciudadanía ha sido objeto de múltiples discusiones y de constantes revisiones. No es unívoco, sus significados varían de una región a otra, de una comunidad, raza o etnia a otra y, por supuesto y en este plano con validez mucho más universal, cuando se aplica a varones y mujeres. Una definición básica y omnicomprendensiva puede ser que la ciudadanía tiene que “ver con la pertenencia a un grupo o comunidad que confiere derechos y responsabilidades como resultado de tal membresía. Puede ser una relación con el Estado y/o entre integrantes de un grupo, sociedad o comunidad. La ciudadanía es a la vez una condición – o identidad – y una práctica o proceso de relacionarse con el mundo social a través del ejercicio de derechos/protecciones y del cumplimiento de obligaciones”<sup>5</sup>

La lectura de género de la ciudadanía ha sido fundamental para profundizar en el concepto y en sus tensiones. La exclusión de las mujeres de la ciudadanía se ha sustentado en que no fueron consideradas ciudadanas porque su identidad social fue construida como esposas y madres y la familia no tuvo lugar dentro del lenguaje de derechos y obligaciones ciudadanas: “El trabajo de las mujeres y las transformaciones del mercado de trabajo y de las familias ponen en cuestión los supuestos del bienestar basados en la familia y ciclo vital típicos. Las desigualdades sociales y las discriminaciones de género en el trabajo y la falta de atención a las nuevas necesidades surgidas en la esfera reproductiva afectan la ciudadanía social de las mujeres. El logro de la justicia de género requiere una radical reestructuración de las relaciones entre las diferentes fuentes proveedoras de bienestar, las familias, el estado, la comunidad y el mercado para asumir su responsabilidad en cuanto a garantizar el derecho al trabajo de las mujeres y su autonomía económica a través de diferentes medidas y mecanismos”(R.Aguirre, 2003)<sup>6</sup>.

Por eso, en la actualidad estas son cuestiones ineludibles a abordar desde la formación en competencias para la empleabilidad y la ciudadanía dado que ambas confluyen en una mayor conciencia de derechos y responsabilidades frente al trabajo, la sociedad y el Estado y en la necesidad de desarrollar capacidades básicas indispensables para elegir formas de vida y proyectos personales y familiares satisfactorios. De igual modo, tanto para un ejercicio ciudadano consciente y respetuoso de la diversidad, de la convivencia

democrática y no violenta como para el trabajo actual se requiere de capacidad de expresarse y comunicar, de tomar decisiones, de optar, de comprender el medio en el cual se actúa, de abordaje sistémico de la realidad, solidaridad, participación, autocuidado y cuidado de los/as demás, etc.

La formación para la empleabilidad y la ciudadanía (Lectura de Apoyo 2) se propone que la persona sepa lograr los resultados requeridos para su desempeño profesional y vital pero también que comprenda cómo se inscribe su accionar en un marco de referencia conceptual más amplio: “ello significa aprender y comprender la razón por la cual lo hace, cuáles son las implicancias e impactos de su acción y desarrollar la capacidad de relacionar lo aprendido, de transferirlo a otras situaciones, de adaptarse a nuevos contextos laborales e integrarse en la sociedad como ciudadana y trabajadora”<sup>7</sup>.

### Ver Lectura de Apoyo 2

Empleabilidad, ciudadanía, género y diversidad cultural, son conceptos interdependientes, en los que se ponen en juego los aspectos personales y relacionales del aprendizaje y, por ello deben ser concebidos como enfoques transversales del proceso de enseñanza-aprendizaje. Desde este enfoque, formar para la empleabilidad y la ciudadanía significa<sup>8</sup>:

- fortalecer las capacidades de las personas para que mejoren sus posibilidades de inserción y desarrollo laboral y social mediante competencias clave que disminuyan el riesgo de la obsolescencia y que permitan a hombres y mujeres permanecer activos y productivos a lo largo de su vida, no necesariamente en un mismo puesto o actividad;
- formar para un aprendizaje permanente y complejo que implica aprender a aprender, aprender a ser, aprender a convivir, aprender a hacer y aprender a emprender;
- apoyar a las personas para que identifiquen los obstáculos internos y externos que interfieren en el logro de sus objetivos, así como las demandas y competencias requeridas en el mundo del trabajo y en el desenvolvimiento ciudadano y para que valoren sus habilidades y saberes;
- estimular y fortalecer la capacidad de cada persona para definir y gestionar su propio itinerario de vida y profesional, lo que es especialmente necesario en el entorno incierto en el que se desenvuelven.

<sup>5</sup> Charlie Sever: *Género y Ciudadanía – Colección de Recursos de Apoyo – BRIDGE Development – Gender – 2004* - <http://www.ids.ac.uk/bridge>.

<sup>6</sup> R.Aguirre: *Género, ciudadanía social y trabajo. Resultados de investigación*, Montevideo: Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Sociología, 2003

<sup>7</sup> Irigoin, M; Vargas, F. *Competencia Laboral: Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud*, Cinterfor: Montevideo, 2002

<sup>8</sup> Actualización de los desarrollos conceptuales y sucesivos aprendizajes del Programa FORMUJER (1998-2004) ejecutado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, Fundación INFOCAL de Bolivia, INA de Costa Rica, OIT/Cinterfor con el co-financiamiento del BID.



## 2.3 EMPRENDEDURISMO

FAUTAPO concibe a la formación para emprender como una dimensión absolutamente prioritaria para la inserción y el desempeño laboral contemporáneo y, por ello la incorpora no sólo como un eje transversal sino como un módulo específico de sus itinerarios formativos<sup>9</sup>.

Esta priorización muestra la inclusión del aprender a emprender en el mismo nivel que el aprender a aprender, a ser, a hacer y a convivir en la formación para la empleabilidad y ciudadanía. Potencia y reafirma la *competencia emprendedora* como una de sus competencias-clave puesto que está en la base de la formulación del proyecto de vida y laboral, ya sea individual o colectivo, por cuenta propia o ajena. Incluye el desarrollo de la iniciativa, el fortalecimiento de la toma de decisión, la capacidad de asumir riesgos y de participar, a través del desarrollo del liderazgo, de la conducción activa de ideas y proyectos pero además, aporta a la cultura ciudadana si se promueve un liderazgo democrático.

El término emprender significa acometer y desarrollar una obra, un negocio, tomar un camino con resolución de llegar a un punto determinado, especialmente cuando se lo hace en condiciones de dificultad o riesgo. Entre otras cosas, requiere creer en las propias fuerzas y disponer de una buena dosis de optimismo. La iniciativa o el espíritu emprendedor remite a una capacidad personal y social puesta en práctica y requiere de un plan de acción para su concreción, por ello se denomina competencia emprendedora pues desde una concepción de sujeto protagonista y desde la perspectiva de género, el “espíritu emprendedor” es un rango de comportamiento que es posible promover y fortalecer, es decir, es posible *aprender a emprender* si se apela a las metodologías y estrategias pertinentes.

La “competencia emprendedora” refiere al esfuerzo adicional por alcanzar una meta, por ello es entendida como el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas puestas en juego por una persona que desarrolla una actitud de vida donde está presente la innovación, la creatividad, la autoconfianza y la capacidad para desarrollar proyectos.

El concepto de competencia emprendedora va más allá de circunscribirla a la empresa privada y lucrativa, ya que abarca una concepción más amplia, que va desde proyectos individuales, relacionados incluso con el propio

plan de vida, cuando las personas buscan romper con situaciones no deseadas, ya sea en sus espacios de trabajo o de estudio, o en un sentido más amplio, abarca propuestas que conciernen a la creación de organizaciones, perfeccionamiento o cambio de identidad de una organización ya existente. Es así como los proyectos que se pueden emprender son individuales o colectivos.

La competencia emprendedora se desempeña, se concreta, en la concepción y gestión de un proyecto que contenga elementos innovadores y en el logro de su materialización, es decir, cuando la idea de negocio se traduce en un plan de negocio con metas, plazos y recursos definidos y, por supuesto, cuando el plan se va ejecutando<sup>10</sup>.

## 2.4 INTERCULTURALIDAD

El trabajo institucional de FAUTAPO está directamente relacionado con el mundo del trabajo, reconociendo que coexisten una economía moderna de mercado, integrada mundialmente, con economías de reciprocidad y complementariedad, con mercados internos y formas de organización propias de los pueblos originarios e indígenas, que conllevan concepciones particulares sobre el trabajo, la formación para el trabajo y el desarrollo tecnológico. Por esta razón FAUTAPO asume el enfoque de educación intercultural, como parte de la construcción de un horizonte histórico común, reconociendo las diferencias culturales, en busca de un país multicultural y plurilingüe sin exclusiones y en permanente diálogo.

En ese contexto la interculturalidad apela a una relación horizontal de diferentes sistemas de conocimiento y abre la posibilidad de plantear objetivos específicos de formación, vinculados a las vocaciones productivas y demandas de diversos grupos sociales y culturales, revitalizando saberes locales, lenguas originarias y metodologías de enseñanza aprendizaje propio, basadas en un enfoque de pluralismo cognitivo.

El concepto de interculturalidad recupera la idea de diversidad cultural, reconoce que vivimos en sociedades cada vez más complejas donde es necesario posibilitar el encuentro entre culturas y por eso supone una relación respetuosa entre culturas, implica en sí misma la idea de que es posible el conocimiento, el mutuo respeto, el enriquecimiento entre diferentes culturas.

9 Fundación FAUTAPO. Programa Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres. Módulo de Formación para el Espíritu Emprendedor. 2010

10 <http://www.educacionempresa.cl/archivos/descriptivo.doc>

El enfoque de la interculturalidad está conectado al contexto social e ideológico de la propia diversidad cultural, está ligado al análisis de cómo se producen las relaciones entre distintos grupos sociales y culturales y permite la realización de análisis rigurosos que favorezcan la comprensión de conflictos que surgen entre diferentes grupos culturales como el riesgo de asimilación, de pérdida de identidad cultural y de marginación social. Aporta elementos para definir políticas capaces de enfrentar problemáticas referidas a la discriminación y la desigualdad cultural. FAUTAPO busca “contribuir -en un marco de relaciones humanas pluralistas y respetuosas - a superar brechas culturales existentes en el contexto de trabajo”.

Este enfoque tiene una relación de interdependencia con la perspectiva de género. El cruce de ambos potencia las desigualdades resultantes de la adjudicación de estereotipos sociales y culturales que naturalizan la inequidad. Por tanto ambos configuran dimensiones esenciales del enfoque de derechos. Sólo a título de ejemplo de la interrelación de estos enfoques cabe mencionar dos de los instrumentos internacionales recientes que se sustentan en ella y la reafirman. El *Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes* y la *Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas*, **aprobada en septiembre de 2007**. (ver presentación sintética en *Lecturas de Apoyo*).

## 2.5 APRENDIZAJE PERMANENTE, FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS, EMPLEABILIDAD Y CIUDADANÍA

En la sociedad del conocimiento ya no es posible concebir el aprendizaje circunscrito al aula y durante la niñez y la juventud. Se aprende en todos los ámbitos de actuación – la casa, la escuela, el trabajo, la comunidad – y durante toda la vida. La continua y rápida sucesión de cambios en la configuración del trabajo y en el contenido de las ocupaciones, ha rebasado la respuesta tradicional de la formación profesional y técnica, sustentada en cursos con un inicio y un fin determinado y certificaciones con validez permanente y, la disponibilidad excesiva de información por las NTIC, ha trasladado el acento del qué y cómo enseñar, al qué y cómo aprender.

Por ello habilitar oportunidades para *aprender a lo largo de la vida o de aprendizaje permanente* se constituye en una demanda insoslayable tanto para el sistema educativo como para el universo de la formación, la capacitación profesional y el apoyo al empleo. El año 2004, la Recomendación



195 de la OIT Desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente, estableció que *“la expresión aprendizaje permanente engloba todas las actividades de aprendizaje realizadas a lo largo de la vida con el fin de desarrollar competencias y cualificaciones”* y requiere de un compromiso explícito *“por parte de los gobiernos, de invertir y crear las condiciones necesarias para mejorar la educación y la formación en todos los niveles; por parte de las empresas, de formar a sus trabajadores, y, por parte de las personas, de desarrollar sus competencias y trayectorias profesionales”* (Art. 4 b.)

La concepción de aprendizaje permanente fue posible y vino de la mano del desarrollo del *enfoque de competencia laboral* que, habiendo comenzado con mucha resistencia hacia fines de los 80, hoy es casi unánimemente adoptado por la formación profesional y técnica y se está extendiendo en la educación superior, porque el mercado laboral tiene exigencias que implican el desarrollo de nuevas competencias personales, comportamentales y técnicas para desempeñarse tanto en trabajos dependientes como independientes.

El enfoque de Formación Basada en Competencias (FBC) es central en el Programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres, pues tiene como principio fundamental la articulación fuerte y real entre el mundo productivo y el mundo educativo, lo cual permite realizar acciones de formación técnica con una doble pertinencia: pertinentes a las personas y a la vez a los sectores productivos.

Por ello las acciones de Formación Técnica Laboral, tienen la doble misión de responder por un lado a las necesidades y requerimientos de los sectores productivos y por otro, a las demandas y expectativas de formación de las personas (DOBLE PERTINENCIA), lo que implica un fuerte trabajo de articulación, entre las demandas y potencialidades del desarrollo socioeconómico local y, la formación y capacitación para el desarrollo de competencias, habilidades y destrezas de las personas, en respuesta a las primeras, en un espacio y tiempo determinado, contextualizando los procesos formativos al espacio geográfico, social, cultural, empresarial y tecnológico donde se lleva adelante el hecho educativo.

La formación basada en competencias profesionales o laborales es el proceso de desarrollo de diseños curriculares, materiales didácticos, actividades y prácticas de aula destinadas a fortalecer un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que la persona combina y utiliza para

resolver problemas relativos a su desempeño laboral, de acuerdo a criterios o estándares provenientes del campo profesional. “El diseño curricular basado en competencias responde, por un lado al escenario actual en el que el trabajador y la trabajadora deben tener la capacidad de prever o de resolver los problemas que se le presentan, proponer mejoras para solucionarlos, tomar decisiones y estar involucrados –en menor o mayor grado- en la planificación y control de sus actividades. Por otro lado, responde a las investigaciones acerca del aprendizaje, en tanto propone una organización que favorece el aprendizaje significativo y duradero”<sup>11</sup>.

El aprendizaje es el proceso que produce un cambio relativamente permanente en la conducta o conocimientos de la persona. El aprendizaje es significativo cuando el/la participante descubre el sentido de aquello que aprende, cuando logra una mirada que le permite ver de otra manera y de manera relacionada con otros saberes previos. El aprendizaje significativo y duradero se logra cuando se establece la relación entre lo que sabemos y lo que nos falta o lo que desconocemos y, por ello, requiere siempre del contacto con las y los otros, con el/la docente para, luego, poder realizar tareas en forma autónoma.

En el Programa Jóvenes, las competencias laborales son definidas como: *“un conjunto identificable y evaluable de capacidades que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, de acuerdo a los estándares históricos y tecnológicos vigentes”*, tal como lo define el Programa de formación y certificación de competencias laborales de OIT/CINTERFOR.

La articulación entre el mundo laboral y el mundo educativo, es requisito desde el inicio hasta el fin del proceso, pues la finalidad mayor que busca el Programa es la inserción laboral inmediata (después del proceso de formación), por lo cual todas las Instituciones de Capacitación (ICAP's) que intervienen en el Programa, tiene relacionamiento con el sector productivo en todos los momentos:

1. Al inicio, la ICAP se acerca a la empresa e identifica la demanda de recursos humanos, y elabora el perfil de salida que la/el joven debe tener tanto en las competencias específicas, como también en las competencias transversales.
2. Durante la Fase de Formación Laboral, las ICAP's, elaboran su diseño curricular en base a las demandas y perfiles identificados

<sup>11</sup> A.Catalano y otros *Diseño curricular basado en normas de competencias laboral. Conceptos y Orientaciones metodológicas. Programa de Certificación de Competencias, MIF FOMIN, BID, OIT/ Cinterfor, 2004*



conjuntamente con las empresas, teniendo en esta Fase la participación de algunas de ellas en los procesos formativos con charlas o siendo facilitadores del área específica.

3. Durante la Fase de Práctica Laboral, se realizan visitas periódicas a las/os jóvenes durante su práctica real en empresa, para identificar su nivel de desempeño y programar talleres de retroalimentación para fortalecer las competencias requeridas.
4. Al finalizar, realizan el cierre del círculo, apoyando la inserción laboral de las y los jóvenes en la empresa donde realizaron sus prácticas o en alguna del rubro.

## 2.6 ARTICULACIÓN MODULAR DEL ITINERARIO FORMATIVO

Después de innumerables experiencias, entre las que ha habido un porcentaje muy relevante dirigido a mujeres pobres, hoy hay consenso sobre la necesidad de un enfoque integrador que comprenda a la persona emprendedora, a la idea o proyecto de negocio y a la infancia de la empresa. Por ello, el itinerario formativo adoptado por el Programa Jóvenes de FAUTAPO integra:

- el trabajo por proyecto abordado en el Módulo de Proyecto Ocupacional;
- el fortalecimiento de las competencias-clave de empleabilidad y ciudadanía que es el objetivo de este módulo;
- la metodologías de formación para el emprendedurismo dirigida a aprender a elaborar un plan de negocio desarrollada en el Módulo de Formación para el Espíritu Emprendedor;
- la capacitación en un perfil ocupacional específico;
- la vinculación y construcción participativa con actores e instancias del entorno productivo y social para el desarrollo local
- el trabajo en red, la solución colectiva y solidaria de problemas y demandas;
- el acompañamiento en la inserción laboral y;
- la adopción de una gestión multiactoral e interinstitucional.

En ese contexto, el área de empleabilidad constituye parte del proyecto ocupacional, donde se van plasmando y desarrollando capacidades y competencias necesarias y útiles para transitar y llegar al camino que cada persona traza en el marco de lograr una inserción laboral y es el eje articulador del proceso de formación técnica dirigida a jóvenes. Se

inicia en una primera fase con el desarrollo de proyecto ocupacional, donde las y los participantes diseñan su proyecto, para luego continuar con el desarrollo de las otras áreas de aprendizaje (empleabilidad y ciudadanía, emprendedurismo, fortalecimiento de competencias básicas y competencias específicas del área ocupacional) en las acciones de formación técnica, en los procesos de construcción participativa con los actores del mundo productivo, el entorno social y finalmente, el acompañamiento en la inserción laboral.

# 3. METODOLOGÍA DEL PROCESO FORMATIVO

22



Es participativa, estimula los procesos de intercambio y aprendizaje. El conocimiento se construye colectivamente a partir de las experiencias de cada persona por consiguiente todos los aportes tienen igual valor. La responsabilidad del aprendizaje es de todas y todos, ninguna persona sabe todo y nadie carece enteramente de percepciones, conceptos y prácticas sobre los temas abordados.

## Participantes

Se espera que los y las jóvenes construyan sus conocimientos y sistematicen su experiencia a través de dinámicas grupales, plenarias y trabajos individuales, aprender haciendo es la consigna que se aplica. En otras palabras se sistematiza el conocimiento y experiencia de los y las jóvenes, incorporando nueva información pertinente para el fortalecimiento de sus Competencias de Empleabilidad y Ciudadanía. Por ello, se enfatiza y promueve la responsabilidad y el protagonismo de cada joven en su propio proceso de aprendizaje, lo que se traduce, por ejemplo, en hacer preguntas cuando lo necesiten, en valorar la experiencia y conocimiento sobre los temas que traen consigo, etc.

El módulo está concebido como una oportunidad de experimentar, de enseñarse mutuamente, de discutir y experimentar procesos de cambio. Durante el proceso de aprendizaje, las personas escuchan a las y los demás para comprenderlos y no para evaluarlos. Se trata de entender la realidad a través de las percepciones de las y los otros participantes y estar abiertos a ideas nuevas. Para resolver problemas nuevos o difíciles, es fundamental que se manifiesten puntos de vista diferentes y una de las maneras más valiosas de aprender es mediante la experimentación.<sup>12</sup>

Las transformaciones que se intenta promover son más fáciles de lograr si el grupo se constituye en un entorno seguro que fomenta la comunicación, la aceptación

<sup>12</sup> Tomado de: *Capacitación en técnicas de supervisión, Bases para lograr excelencia. Comunicándose con éxito en un medio laboral variado. Preparado por Potentials para los Servicios de Desarrollo del Personal de las Naciones Unidas*

y comprensión mutua y donde se participa activamente. Se trata de favorecer procesos colectivos y la generación de grupos de iguales en tanto constituyen un importante potencial de cambio.

### Facilitador o Facilitadora

Es importante resaltar que el rol del facilitador o facilitadora, como su nombre lo indica, apoyará al/la joven para que desarrolle las capacidades y destrezas que necesita poner en práctica para diseñar y gestionar un proyecto de mejora o incremento de su empleabilidad, aportando los conocimientos que le faciliten alcanzar el objetivo general del Módulo y los específicos de sus Unidades Temáticas.

### Estructura de cada sesión de formación

Generalmente cada sesión de formación consta de una explicación inicial, donde se determina las directrices de la actividad a realizar; luego se realizará la dinámica central, donde las y los jóvenes asumen el rol protagónico, y finalmente el facilitador o facilitadora cierra la sesión consensuando las conclusiones con el grupo.

Otra característica fundamental es que a medida que se desarrollan las sesiones el/la joven va construyendo su texto de apoyo, es decir cada hoja de trabajo que realiza así como las Lecturas de Apoyo, forman parte de dicho texto que utilizarán como referencia del trabajo realizado pero, también y fundamentalmente, como evidencias de conocimientos, actitudes y desempeño, conformado así su portafolio de evidencias, instrumento básico del proceso de evaluación.

Tomando en cuenta que el proceso formativo del programa, tiene como objetivo final la inserción laboral, se deben definir claramente las normas que entraran en vigencia desde el primer día de iniciadas las clases. Temas como puntualidad, responsabilidad, alto nivel de participación, etc., son parte del desarrollo de capacidades para la empleabilidad y la ciudadanía de las y los jóvenes, por lo que deben determinarse de manera consensuada con las y los participantes.

## 3.1. EL CATÁLOGO DE COMPETENCIAS DE EMPLEABILIDAD Y CIUDADANÍA A DESARROLLAR

El trabajo en el actual contexto requiere de personas y colectivos que construyan en forma activa su camino laboral, con capacidad de identificar y valorar sus recursos y capacidades y con voluntad de superación de

sus limitaciones, por lo que este rol tiene que ser fortalecido desde las metodologías y estrategias didácticas. Múltiples y dispares experiencias a nivel mundial y regional, han demostrado que las personas incrementan su empleabilidad y ciudadanía cuando:

- son capaces de conjugar sus capacidades, necesidades y saberes con las competencias que el contexto laboral requiere;
- se reconocen como creadoras de su futuro, identificando habilidades, deseos, posibilidades y dificultades para construir su propio camino.

Esta constatación, apuntalada por las cuantiosas investigaciones sobre los requerimientos actuales del sector productivo y el mundo del trabajo así como por la literatura mundialmente desarrollada sobre la temática, permiten afirmar que:

- Las competencias de empleabilidad y ciudadanía son aquellas que las personas requieren y ponen en práctica para identificar y valorar sus fortalezas y debilidades respecto a los requerimientos del empleo y la integración social y, a partir de ello, protagonizar procesos de cambio y/o fortalecimiento de sus capacidades con el fin de mejorar su situación ocupacional y su calidad de vida.
- Las fortalezas y debilidades resultan de la interrelación entre los factores personales y actitudinales, la trayectoria educativa y laboral propia de cada persona y los condicionamientos sociales de género, raza, edad, lugar de residencia, etc. vigentes en el entorno económico y social de inserción.
- La herramienta estratégica para transitar los procesos de cambio es el proyecto. Por ello, la educación o formación por proyecto, aplicada en el ámbito de la educación y la formación profesional y técnica, se constituye en una *metodología didáctica de formación-acción* para el fortalecimiento de las competencias que las personas necesitan y ponen en práctica, para elaborar e implementar, un proyecto viable de formación y empleo.
- En este contexto un proyecto viable de formación o empleo, o sea el Proyecto Ocupacional, tal como se expresa en el Módulo homónimo:
- es una *herramienta para el cambio y para el empoderamiento de mujeres y varones*. Cuando las personas conocen la distancia entre los





saberes y competencias que ya tienen y los que necesitan alcanzar para desempeñarse en un campo determinado, están en mejores condiciones de elegir sus recorridos formativos o la gestión de un empleo y, a partir de ello, planificar actividades, tiempos y prever recursos para alcanzarlas. Pueden acudir a las distintas “ventanillas” de la oferta formativa y elegir entre ellas aquellas que resulten más efectivas o necesarias para la mejora de su situación ocupacional;

- al poner el *foco de atención en la persona como protagonista* contribuye a compatibilizar la enseñanza de aula, colectiva y estandarizada -que ha venido aplicando la formación profesional tradicionalmente- con los requerimientos actuales de “personalización o individualización” del proceso de enseñanza-aprendizaje;
- concibe al *aula como espacio generador de asociatividad* donde los intereses y capacidades individuales pueden unirse en función de un objetivo productivo común, proyecto ocupacional colectivo;
- implica un *proceso dinámico y abierto* y por eso incluye la auto-evaluación o monitoreo, que permite revisar la puesta en marcha, realizar ajustes o modificar aspectos de su implementación.

Desde este marco conceptual y, a partir de los desarrollos sobre competencias-clave para el mundo del trabajo<sup>13</sup>, se propone el siguiente Catálogo o Diccionario de Competencias de Empleabilidad y Ciudadanía. Esta denominación se refiere al grupo de competencias básicas, transversales y actitudinales, desglosadas en unidades y elementos de competencias con sus correspondientes criterios y evidencias, para evaluar o medir un desempeño satisfactorio en la amplia mayoría de las familias ocupacionales, así como en el trabajo por cuenta propia o para el desarrollo de pequeñas y micro empresas<sup>14</sup>.

13 En: *Habilidades para el trabajo ¿Cuáles son las competencias clave en el mundo del trabajo?* Lineamientos para la formulación y evaluación de propuestas de capacitación y orientación. Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional. Subsecretaría de Políticas de Empleo y Formación Profesional. Secretaría de Empleo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Argentina – Proporcionado por Estela Barba.

14 M.Irigoin, F. Vargas Competencia Laboral, Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el Sector Salud, OPS y OIT/Cinterfor, Colección Manuales, 2002. Punto 3.4 – Pag- 125

### 3.2 CATÁLOGO DE COMPETENCIAS DE EMPLEABILIDAD Y CIUDADANÍA

**Propósito clave:** Incrementar y fortalecer los conocimientos, actitudes, habilidades y destrezas de mujeres y varones para desempeñarse como *detectores y constructores de oportunidades*, mediante el *diseño y gestión de un proyecto viable de vida, formación y empleo* dirigido a cambiar un punto de partida insatisfactorio y avanzar hacia un futuro mejor

<b>Unidad de competencia</b>	<b>1- Diagnosticar el entorno productivo, laboral y social, analizando críticamente sus características, requerimientos y oportunidades.</b>	
<b>Elementos de competencia</b>	1.1 Desarrollar un pensamiento sistémico para analizar la realidad. 1.2 Caracterizar y analizar el entorno productivo y laboral nacional y local, su funcionamiento, los principales actores y sus relaciones y las ocupaciones percibidas con mayores probabilidades de inserción. 1.3 Identificar los principales cambios en dicho contexto, el déficit de trabajo decente e interpretar su impacto en las competencias requeridas a las personas. 1.4 Comprender los sesgos de género, etnia, edad del mercado laboral, su trasfondo cultural y sus consecuencias en términos de inequidad y discriminación. 1.5 Adquirir conciencia de derechos y responsabilidades frente al trabajo, la salud ocupacional, la sociedad y el Estado. 1.6 Saber escuchar, comprender mensajes y comunicarse eficazmente.	
<b>Criterios de desempeño</b>	1. Identifica y analiza las características, condiciones y requerimientos principales del sector de actividad al que pertenece o aspira a ingresar. 3. Reconoce los mensajes y las expresiones de inequidad de género, etnia, edad, lugar de residencia en la división sexual del trabajo, en la valoración del trabajo remunerado y no remunerado, en las modalidades de trabajo dependiente e independiente y en las ocupaciones. 4. Valora la importancia de la información de los derechos y responsabilidades como trabajador/a y ciudadano/a y de un acceso y ejercicio respetuoso e igualitario de los mismos entre mujeres y varones. 5. Reconoce la democracia como una forma de ejercer sus derechos de manera efectiva. 6. Respeta la diversidad, comprendiendo los diversos puntos de vista, y tratando de igual forma a hombres y mujeres, a las personas de distintas etnias y razas, jóvenes y adultas, rurales y urbanas.	
<b>Evidencias</b>	<b>De conocimiento</b>	<b>De actitudes y desempeño</b>
	1. Caracteriza la actividad laboral y maneja los conceptos fundamentales del mercado de trabajo. 2. Explica y aplica los conceptos de género, equidad, interculturalidad en el mundo del trabajo y en la sociedad. 3. Identifica las relaciones entre derechos, obligaciones, ciudadanía y democracia.	1. Comprende y comunica correctamente los mensajes. 2. Demuestra iniciativa para buscar, organizar e interpretar la información y los datos de la realidad. 3. Analiza críticamente el contexto identificando inequidades y discriminaciones.

<b>Unidad de competencia</b>	<b>2. Autodiagnosticar la situación de partida de mujeres y varones, valorando los factores objetivos y subjetivos que inciden en la inserción y el desarrollo profesional y ocupacional y en la mejora de la calidad de vida.</b>	
<b>Elementos de competencia</b>	2.1 Aumentar el conocimiento, la autoaceptación, el cuidado de sí mismo/a y la autoestima personal. 2.2 Caracterizar valores y actitudes positivas y negativas para la vida y el trabajo. 2.3 Valorar la incidencia de los grupos de pertenencia y las redes sociales en el momento de ingresar al mercado laboral. 2.4 Analizar las trayectorias de vida, educativas y laborales, visualizando los condicionamientos de género y étnicos, los hitos familiares y las actitudes y comportamientos personales, que facilitan o perjudican la inserción y el desarrollo laboral y profesional. 2.5 Identificar y reconocer los conocimientos, habilidades y experiencias adquiridas en los ámbitos educativo, familiar, comunitario y laboral valorándolos en términos de competencias de empleabilidad y ciudadanía. 2.6 Fomentar el desarrollo de la conciencia colectiva sobre las responsabilidades compartidas en las tareas de atención y cuidado de menores y dependientes y la conciliación entre vida familiar y vida laboral.	
<b>Criterios de desempeño</b>	1. Realiza un perfil personal distinguiendo sus características físicas, intelectuales de personales y los condicionamientos familiares y sociales que han incidido en sus posibilidades de empleo y/o formación. 2. Se presenta a sí mismo/a identificando sus características personales desde la óptica de cómo se ve y cómo lo/a ven los/as demás. 3. Desarrolla una visión más positiva de sí mismo/a y valora el cuidado de su salud física, sexual, reproductiva y ocupacional como un derecho y una obligación. 4. Reconoce los saberes, habilidades y experiencias adquiridas en ambientes laborales y extralaborales y es capaz de comunicarlos como competencias de empleabilidad.	
<b>Evidencias</b>	<b>De conocimiento</b>	<b>De actitudes y desempeño</b>
	1. Clasifica y explica, utilizando su trayectoria de vida y laboral, la de su familia y/o la de sus compañeros/as, los distintos factores que afectan positiva y negativamente el desarrollo formativo, la inserción laboral y la calidad de vida de mujeres y varones.	1. Detecta sus patrones de conducta y los factores que limitan su autonomía y la toma de decisiones, demostrando autoconocimiento. 2. Reconoce en sus comportamientos la presencia o no de estereotipos de género y/o actitudes discriminatorias. 3. Manifiesta disposición a cooperar y compromiso con las responsabilidades de la vida laboral y doméstica.
<b>Unidad de competencia</b>	<b>3. Caracterizar el problema o situación problemática a cambiar respecto a la formación y/o el empleo, identificando fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas a partir del diagnóstico personal y del entorno realizado.</b>	
<b>Elementos de competencia</b>	3.1 Identificar, enfrentar y resolver problemas individuales, en el entorno y de equipo. 3.2 Cooperar y negociar con otros/as para la resolución de conflictos. 3.3 Efectuar un análisis FODA atendiendo a las diferencias de experiencias y oportunidades entre hombres y mujeres y entre personas de distintas culturas o razas. 3.4 Formular un proyecto como dispositivo estratégico de cambio.	
<b>Criterios de desempeño</b>	1. Distingue entre hechos y opiniones y jerarquiza los problemas conforme a algún criterio de ordenamiento. 2. Identifica las partes involucradas en un conflicto y diferencia los intereses, necesidades y deseos propios y ajenos para negociar los beneficios y pérdidas en la resolución de conflictos. 3. Aborda de manera constructiva los conflictos que puedan surgir durante la resolución de un problema. 4. Se presenta a sí mismo/a entregando una visión autocrítica de sus fortalezas y de sus aspectos más débiles. 5. Define alternativas, oportunidades y riesgos para resolver sus problemas y mejorar sus capacidades y recursos.	
<b>Evidencias</b>	<b>De conocimiento</b>	<b>De actitudes y desempeños</b>
	1. Explica qué significa enfrentar y resolver situaciones problemáticas y sabe diferencias entre problema y conflicto. 2. Explica qué es y cuáles son las fases de un proyecto.	1. Iniciativa y creatividad para la identificación de alternativas y soluciones a problemas y conflictos. 2. Auto-regulación y discriminación emocional en las situaciones laborales. 3. Manejo de las relaciones interpersonales. 4. Capacidad de argumentar, transmitir y adaptar el estilo de comunicación a las partes involucradas en la resolución del problema o en el conflicto. 5. Disposición para el aprendizaje permanente.



<b>Unidad de competencia</b>	<b>4.- Elaborar un plan de acción o mejora conformado por el conjunto de objetivos, metas, oportunidades, estrategias, actividades para transitar del presente insatisfactorio al futuro deseado y posible</b>
<b>Elementos de competencia</b>	<p>4.1. Definir objetivos y metas viables atendiendo a las singularidades de la personas y a las oportunidades del contexto formativo y laboral.</p> <p>4.2. Identificar, analizar y prever obstáculos y/u oportunidades del entorno familiar y social valorando las posibilidades de modificación de la situación.</p> <p>4.3. Elegir alternativas de formación y/o de inserción considerando las dos grandes vertientes de trabajo dependiente e independiente, priorizándolas según las expectativas personales y/o grupales y los requerimientos y oportunidades laborales, apoyado por la orientación laboral.</p> <p>4.4. Diseñar las actividades para la consecución de metas definidas, gestionar la información asignar los recursos, prever el tiempo y los costos, según prioridades, buscar articulaciones y coordinaciones desde un enfoque sistémico par la concreción del proyecto y ajustar el plan en función de este análisis.</p> <p>4.5. Cuando se opta por el trabajo dependiente: relevar fuentes de búsqueda de empleo; identificar y manejar herramientas o instrumentos de búsqueda.</p> <p>4.6. Cuando se opta por el trabajo independiente y/o asociativo; valorar los recursos y características personales, las alternativas para la organización y gestión de un emprendimiento productivo, desarrollar la idea de proyecto, elaborar el plan de negocios.</p> <p>4.7. Interpretar y producir textos, normas, procedimientos, analizar propuestas valorando beneficios y riesgos.</p> <p>4.8. Compartir y cooperar en grupos de trabajo elaborando un plan asociativo y distribuyendo aportes y responsabilidades.</p>
<b>Criterios de desempeño</b>	<p>1. Elige alternativas de trabajo dependiente o independiente y/o asociativo de acuerdo a los objetivos y metas, según las expectativas individuales o grupales y las oportunidades que brinda el entorno productivo y social.</p> <p>2. Planifica las estrategias de formación requeridas para llevar a cabo sus propósitos, considerando la información, los recursos, el tiempo y los costos demandados.</p> <p>3. Comunica de manera clara a docentes, pares y familiares las metas de su proyecto de empleabilidad, fundamenta y negocia las condiciones, apoyos de diversas índoles y recursos que necesita para implementarlo.</p> <p>4.- Cuando opta por el trabajo dependiente; identifica los ámbitos públicos y privados proveedores de información sobre trabajo, realiza entrevistas laborales utilizando estrategias que pongan de manifiesto sus competencias de empleabilidad, interpreta solicitudes laborales y requisitos de empleo, elabora cartas de presentación de manera adecuadas a cada oferta, elabora su currículo vital, según los estándares y requerimientos para determinado empleo.</p> <p>5. Cuando opta por el emprendimiento individual o asociativo: realiza el Módulo de Formación para el Espíritu Emprendedor.</p> <p>6- Comparte expectativas de empleabilidad, expresa necesidades de apoyo, solicita y ofrece retroalimentación constructiva del grupo social de pertenencia ( aula, familia, comunidad).</p>

Evidencias	De conocimiento	De actitud y desempeño
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Explica y asocia el itinerario formativo, los contenidos y las actividades a las etapas y requerimientos de su plan de acción, registra esta relación estableciendo para qué le sirvió y cómo lo aplicó personalizando su proceso de enseñanza-aprendizaje.</li> <li>2. Relaciona las competencias que desempeña en la planificación de su proyecto con los conocimientos, habilidades y destrezas que le ofrece el itinerario formativos y procura instancias para desarrollar las competencias que no tiene o necesita actualizar.</li> <li>3. Aplica técnicas de planificación.</li> <li>4. Calcula costos y tiempos.</li> <li>5. Conoce la importancia de la negociación para llevar a cabo el proyecto diseñado.</li> <li>6. Identifica distintos modos de elaborar un CV y selecciona aquella que se adecue mejor a las posibilidades personales y del empleo al que se postula.</li> <li>7. Conoce distintos modelos de cartas de presentación e identifica aquellas que se adecuan mejor al perfil laboral propio y a las posibilidades del empleo a postular.</li> <li>8. Reconoce los elementos que debe presentar un CV y adecua su historia laboral personal a ellos.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Actitud proactiva, compromiso con el cambio y voluntad de hacer que las cosas sucedan de otra manera.</li> <li>2. Buen relacionamiento con los/as demás identificando la mejor manera de comentar las expectativas propias y las posibilidades mutuas.</li> <li>3. Promueve la asociatividad y la negociación como recurso para la sinergia grupal.</li> <li>4. Discrimina las problemáticas individuales y del equipo.</li> <li>5. Organiza y administra eficientemente recursos y tiempos.</li> </ol>
Unidad de competencia	5 – Gestionar, monitorear y evaluar el proyecto de formación y de empleo (PO) para lograr los objetivos y metas propuestos de la manera más eficiente	
Elementos de competencia	<ol style="list-style-type: none"> <li>5.1. Ejecutar las estrategias y acciones planificadas, respetando las secuencias temporales, las relaciones de causa –efecto, las prioridades y los impactos que las alteraciones pueden producir en el logro de las metas.</li> <li>5.2 Trabajar en equipo , identificando los objetivos comunes al grupo de educandos o al equipo de trabajo así como los márgenes y posibilidades de actuar con confianza, autonomía y creatividad en la resolución de situaciones nuevas sin alterar la organización general del trabajo y las responsabilidades de los/as restantes miembros.</li> <li>5.3 Aplicar instrumentos y modalidades de seguimiento y monitoreo de las tareas y procesos, sugiriendo o aplicando acciones correctivas cuando hay desviaciones de las metas propuestas o se presentan situaciones, oportunidades o recursos nuevos o no previstos.</li> <li>5.4. Actuar asertivamente, fundamentando y comunicando de manera directa las opiniones y decisiones tomadas en función de promover cambios, incrementar resultados en los procesos y/o en las tareas con el fin de la mejora continua de la calidad, la seguridad y la eficiencia.</li> <li>5.5 Manejar el trabajo bajo presión, contribuir a organizar la tarea colectiva, ayudar a orientar las metas y desarrollar liderazgos participativos y democráticos.</li> <li>5.6 Prever cambios en el entorno, sus oportunidades y amenazas, y las fortalezas y debilidades propias o de la empresa para contribuir a identificar una mejor respuesta.</li> <li>5.7 Identificar obstáculos y oportunidades derivados de condicionamientos sociales, de género, clase, étnicos, generacionales en la implementación del proyecto ocupacional.</li> <li>5.8 Establecer vínculos asociativos con el grupo para disponer de malla de apoyo, contención y colaboración.</li> </ol>	

Criterios de desempeño	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organiza sus tareas de acuerdo a la planificado.</li> <li>2. Administra eficientemente la información, los recursos y el tiempo para el logro del objetivo.</li> <li>3. Concibe y/o sugiere medidas correctivas de desvío o para la mejora de la calidad y los procesos.</li> <li>4. Fundamenta y expresa con claridad y seguridad opiniones y decisiones.</li> <li>5. Define con precisión cuando debe trabajar autónomamente y cuándo debe hacerlo en equipo.</li> <li>6. Busca el modo de concretar su proyecto ocupacional personal o grupal en el contexto laboral de la zona, sorteando los obstáculos.</li> <li>7. Establece estrategias de negociación para concretar los proyectos planteados.</li> <li>8. Monitorea y evalúa los resultados desde criterios preestablecidos, detecta desvíos y replanifica las acciones y estrategias.</li> <li>9. Aplica destrezas computacionales básicas en sus actividades.</li> </ol>	
Evidencias	De conocimiento	De actitudes y desempeño
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Técnicas de organización y administración de recursos y tiempos.</li> <li>2. Nociones de gestión por resultado.</li> <li>3. Estilos comunicacionales.</li> <li>4. Estilos de liderazgo.</li> <li>5. Herramientas básicas de ofimática.</li> <li>6. Técnicas básicas de monitoreo y evaluación.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Trabajo en equipo</li> <li>2. Resolución de problemas</li> <li>3. Iniciativa, autonomía y creatividad</li> <li>4. Responsabilidad y compromiso</li> <li>5. Cooperación y pertenencia</li> <li>6. Tolerancia</li> <li>7- Liderazgo</li> <li>8. Disposición para el aprendizaje permanente y la mejora continua: transforma el punto de llegada del PO en un nuevo punto de partida</li> </ol>

### 3.3. ORGANIZACIÓN Y OBJETIVO GENERAL DEL MÓDULO

Este material de apoyo se presenta como una metodología activa de aprendizaje, de formación-acción<sup>15</sup> y, adopta el diseño curricular por competencias. Su objetivo general es: fortalecer las competencias de empleabilidad y ciudadanía que facultan a las personas para constituirse en detectoras y gestoras de oportunidades, lo que implica resolver con autonomía, creatividad y flexibilidad la obtención, organización y planificación del propio trabajo así como de su proyecto de vida y formativo.

Para cada Unidad de Competencia se ha elaborado una o varias Unidades Temáticas dirigidas a desarrollar o fortalecer las capacidades que dan soporte a las competencias que requiere la Unidad. Es a partir del conjunto de capacidades que buscan desarrollar las Unidades Temáticas que la persona logra el aprendizaje del “saber hacer reflexivo” que expresa la Unidad de Competencias.

La capacidad es la posibilidad de actuar en distintas situaciones y, el desarrollo o fortalecimiento de dicha capacidad, es lo que se pretende como resultado del aprendizaje logrado durante el desarrollo de cada Unidad Temática, en particular, y del Módulo, en su conjunto.

Por su parte, como se observa en el Diseño Curricular, las Unidades de Competencia fueron identificadas a partir de las etapas en las que se divide un proyecto, de esta manera el Módulo se articula y complementa con los Módulos de Proyecto Ocupacional y de Formación para el Espíritu Emprendedor desde la lógica de itinerario formativo.

#### 3.3.1 Unidad Temática

En cada Unidad Temática se procuran desarrollar los siguientes **tipos de capacidades**:

- acceso y uso del conocimiento y la información; aprender a aprender, a conocer o saber;
- dominio de procedimientos: aprender a hacer;
- autonomía, responsabilidad social, etc.: aprender a ser;
- análisis del contexto desde la perspectiva de género y diversidad, trabajo en equipo: aprender a ser y a convivir;
- iniciativa, gestión del aprendizaje y del propio trabajo: aprender a emprender.

El tratamiento y el énfasis de estos tipos de capacidades son diferentes en la medida que se va avanzando en el desarrollo curricular puesto que al abordar una determinada capacidad, por ejemplo, en la Unidad Temática 1

<sup>15</sup> Para profundizar en la fundamentación y en el manejo de técnicas ver “Guía de metodologías participativas y juego didáctico”, FAUTAPO, Programa de Jóvenes Bachilleres, 2009



el supuesto es que la persona ya tiene los recursos para aplicarla y, por tanto, ir fortaleciéndola en las restantes Unidades. Un ejemplo muy contundente es el de desarrollo continuo de las habilidades de *Comunicaciones*: se aborda como Tema en la Unidad Temática 1 y las personas tienen que ponerla en juego, transformándola en competencia en todo el itinerario. Otros ejemplos se presentan en la Lectura de Apoyo 3.

### Ver Lectura de Apoyo 3

### 3.3.2 Temas

Cada Unidad Temática se divide en varios Temas que se infieren de los Elementos de Competencias, pero no se transforman en Temas todos los Elementos identificados en cada Unidad de Competencia, ni se lo hace con una correspondencia mecánica y absoluta sino que se han seleccionado los contenidos centrales, atendiendo a que no hayan sido ya abordados en el Módulo de Proyecto Ocupacional.

En los Temas se presenta brevemente el contenido a desarrollar y se incluyen algunas sugerencias y recomendaciones para su aplicación. Algunos Temas, al igual que el Marco Conceptual, son complementados con **Lecturas de Apoyo**, ubicadas al final del Módulo. Cada Tema está compuesto por secciones donde se ponen en consideración varias opciones de actividades denominadas “Herramienta”

### 3.3.3. Herramientas

El concepto de *caja de herramientas* se ha popularizado y valorado de manera creciente en el proceso enseñanza-aprendizaje. La caja de herramientas hace referencia a una serie de conceptos, estrategias y recursos que las personas seleccionarán y combinarán apropiadamente ante la necesidad de resolver determinados problemas.

Esto supone capacidad de crítica y la posibilidad de comprender y operar con mayor autonomía en un contexto socio histórico. La idea es bastante simple: el/la estudiante debería terminar el curso con una *caja de herramientas* que le permita posteriormente aplicar lo aprendido y convertirlo en un desempeño competente.

Con esa mirada en esta sección se describen las actividades a realizarse, dividiendo cada una de ellas en cuatro secciones:

**Propósito:** explicita cual es el objetivo de la dinámica o herramienta.

**Materiales:** detalle del material necesario para desarrollar la actividad.

**Duración:** puntualiza un aproximado del tiempo necesario para realizar la actividad.

**Desarrollo:** presenta el proceso como se debe realizar la actividad.

Generalmente cada herramienta cuenta con una sección denominada “Hoja de Trabajo”.

Cada facilitador/a debe sentirse en plena libertad de elegir, combinar, fusionar o trabajar los ejercicios que se proponen, en la forma que le sea más funcional, asignando los tiempos que le aconseje su experiencia y conocimiento de la población. La duración es tentativa seguramente no se alcanzarán a cumplir todos los ejercicios y probablemente habrán unos que requerirán más o menos tiempo.

En cada tema el conjunto de ejercicios es una oferta que la/el facilitador podrá analizar conforme a la naturaleza y composición de su población para hacer su propio plan, que debe ser registrado y sistematizado a los efectos de la evaluación y comparación global de las acciones del Programa.

### 3.3.4. Hoja de Trabajo

Esta sección presenta modelos de hojas para realizar actividades, ya sean grupales o individuales y que deberían ser impresas o fotocopiadas para los y las participantes. Para facilitar su utilización se encuentran también en el CD adjunto al Módulo.

En algunas ocasiones dentro las hojas de trabajo están incluidos conceptos básicos, que es necesario que los y las jóvenes repasen y conserven.

El logro de mejores niveles de equidad de género e intercultural es al mismo tiempo un tema, un valor y un objetivo presente a lo largo de todo el módulo y las experiencias de vida de hombres y mujeres varían de acuerdo a las funciones y la valoración que la sociedad les asigna a ambos. Estas diferencias se expresan en la relación que establecen con el mundo familiar y laboral. Por esta razón, en el Módulo se abordan explícitamente las relaciones entre la vida familiar y la vida laboral que son fundamentales para tener una visión más integral de las experiencias de vida de mujeres y hombres, de los temas que les interesan, de los problemas que enfrentan y,

se propone sistemáticamente que en los ejercicios se reflexione y visualicen estas singularidades.

### 3.3.5. Iconografía

La iconografía (palabra compuesta de icono y grafe -descripción-) es la descripción de las temáticas de las imágenes y también el tratado o colección de éstas.

En el ámbito pedagógico representan gráficamente el tipo de actividad que se realizará, esta puede ser individual, grupal o de evaluación. Es importante utilizar iconos al realizar los textos para las y los participantes, pues ayudan a orientar las actividades. Se pueden crear o diseñar una infinidad de iconos, lo único que se debe tener en cuenta al realizarlos y aplicarlos a las guías para participantes, es que la figura represente claramente la actividad a seguir, es decir, que con solo el golpe de vista, muestre como imagen mental la actividad que se desarrollará.

Se pueden establecer y aplicar una infinidad de iconos, por ejemplo de actividades escritas, lúdicas, psicodramas, de investigación, etc. En el presente texto se utilizará a manera de ejemplo solamente tres iconos los cuales representarán:

Un personaje solo:	TRABAJO INDIVIDUAL
Tres personas en grupo:	TRABAJO GRUPAL
Un personaje pensativo:	TRABAJO DE EVALUACIÓN

A fin de facilitar la creación de un ambiente de trabajo motivador, en la lectura de apoyo 4 se presentan algunas sugerencias.

**Ver lectura de Apoyo 4.**

## 3.4 PLANIFICACIÓN CURRICULAR

A continuación se presenta el Diseño curricular con la organización de las Unidades de Competencia con sus correspondientes Unidades Temáticas y, en su interior, los Temas que las componen. Por otra parte se detallan los títulos de las diferentes actividades propuestas para cada Unidad.

El módulo ha sido diseñado de manera que las actividades pueden ser aplicadas de manera independiente, haciendo una selección en función al criterio del facilitador o facilitadora a partir de las características del grupo de jóvenes con el que se trabaja.



### Diseño curricular del Módulo de Formación por Competencias de Empleabilidad y Ciudadanía

<b>Correspondencia con Unidad de Competencia</b>	<b>1- DIAGNOSTICAR EL ENTORNO PRODUCTIVO, LABORAL Y SOCIAL ANALIZANDO CRÍTICAMENTE SUS CARACTERÍSTICAS, REQUERIMIENTOS Y OPORTUNIDADES.</b>	
<b>Correspondencia con Etapa del PO</b>	<b>1 – Punto de partida del PO ¿de dónde parto?</b>	
<b>Unidad Temática</b>	<b>1- ANÁLISIS DEL ENTORNO PRODUCTIVO, LABORAL Y SOCIAL</b>	
<b>Objetivos</b>	<b>Temas</b>	<b>Herramientas</b>
1. Desarrollar un pensamiento sistémico para analizar la realidad. 2. Caracterizar y analizar el entorno productivo y social nacional y local, su funcionamiento, sus principales actores y las ocupaciones percibidas con mayores probabilidades de inserción. 3. Identificar los principales cambios en dicho contexto, el déficit de trabajo decente e interpretar su impacto en la empleabilidad y en las competencias requeridas a las personas. 4. Comprender los sesgos de género, etnia, edad del mercado laboral, su trasfondo cultural y sus consecuencias en términos de inequidad y discriminación.	1.1. Enfoque sistémico para comprender el mundo del trabajo actual	1. ¿Qué cambios se produjeron en las empresas, máquinas y herramientas? 2 ¿Qué cambios se produjeron en el trabajo? 3 El trabajo remunerado y no remunerado 4 Trabajo dependiente e independiente
	1.2. Trabajo decente	5 Reconociendo dimensiones de trabajo decente en mi familia.
	1.3. Competencias y empleabilidad	6 ¿Qué entiendo por empleabilidad?
	1.4. Perspectiva y equidad de género	7 La construcción de lo femenino y masculino. 8 "Si has escuchado esta frase salta" 9 Sobre roles femeninos y masculinos 10 Desigualdades de género en el mercado laboral. 11 Roles sociales de la mujer y el hombre. 12 Cualidades y defectos de la mujer y el hombre. 13 Violencia intrafamiliar y doméstica.
	1.5. Interculturalidad	14 Hablemos de interculturalidad. 15 BAFA-BAFA. 16 Conociendo las culturas de mi país. 17 La tela de araña. 18 El árbol de los estereotipos.
<b>Unidad temática</b>	<b>2 - ENFOQUE DE DERECHOS PARA UN DESARROLLO SOSTENIBLE Y EQUITATIVO</b>	
<b>Objetivos</b>	<b>Temas</b>	<b>Herramientas</b>
1. Adquirir conciencia de derechos y responsabilidades frente al trabajo, la salud ocupacional, la sociedad y el Estado. 2. Fortalecer y desempeñar competencias de ciudadanía.	2.1. Ciudadanía	19 ¿Qué es ser ciudadano/a?. 20 Participando en un grupo organizado.
	2.2 Democracia	21 ¿Cuál es tu opinión sobre la democracia en nuestro país?.
	2.3 Mis derechos laborales y obligaciones	22 Mis derechos y obligaciones laborales. 23 Derechos que conozco. 24 Derechos que le asisten a la persona trabajadora. 25 Desandando la violencia laboral.
	2.4 Contrato de trabajo	26 Analizando contratos. 27 Mi presupuesto personal. 28 Debatiendo sobre el derecho y la responsabilidad con la formación y su relación con la empleabilidad.



<b>Unidad temática</b>			<b>3 – COMUNICACIÓN</b>	
<b>Objetivos</b>			<b>Temas</b>	<b>Herramientas</b>
1. Saber escuchar, comprender mensajes y comunicarse eficazmente. 2. Aplicar, con ejemplos, técnicas de comunicación efectiva en el sentido de escucha mutua, respeto y tolerancia en el ámbito laboral, familiar y ciudadano. eliminación de estereotipos y promoción de la igualdad. 3. Analizar críticamente el estilo comunicacional e identificar técnicas y estrategias de mejora y eficacia en los diversos ámbitos de actuación.			3.1 Comunicación interpersonal.	29 Teléfono descompuesto 30 Las consecuencias de mi comunicación
			3.2 Comunicación, género, acción e incidencia.	31 Aprendiendo que las palabras no se las lleva el viento
			3.3 Comunicación verbal y no verbal.	32 Temas de comunicación no verbal 33 Expresiones no verbales 34 Vamos a la fiesta 35 ¿Sabemos escuchar? 36 Técnicas de comunicación eficaz 37 Algunos aspectos que mejoran la comunicación 38 Reunión de Familia 39 UBICATEX 40 No todos los caminos llevan a Roma
			3.4 Estilos de comunicación.	41 Lo no verbal en la sumisión/agresión/asertividad 42 Lo pasivo, lo agresivo, lo asertivo
<b>Correspondencia con la Unidad de Competencia</b>			<b>2. AUTODIAGNOSTICAR LA SITUACIÓN DE PARTIDA DE MUJERES Y VARONES, VALORANDO LOS FACTORES OBJETIVOS Y SUBJETIVOS QUE INCIDEN EN LA INSERCIÓN Y EL DESARROLLO PROFESIONAL Y OCUPACIONAL Y EN LA MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA.</b>	
<b>Correspondencia con etapa del PO</b>			<b>1 – Punto de partida del PO ¿de dónde parto?</b>	
<b>Unidad temática</b>			<b>4 – AUTOESTIMA</b>	
<b>Objetivos</b>			<b>Temas</b>	<b>Herramientas</b>
1. Aumentar el conocimiento y el cuidado de sí mismo/a la autoaceptación y la autorregulación personal. 2. Identificar los factores internos y externos que afectan positiva y negativamente la autoestima. 3. Analizar las limitaciones de la autoestima y el autocuidado y elaborar estrategias de superación. 4. Evaluar la salud física, mental, ocupacional, sexual y reproductiva como un derecho y una responsabilidad.			4.1 Autoestima y factores que la afectan positiva y negativamente.	43 Factores que influyen en la autoestima. 44 Situaciones que generan sentimientos que impiden progresar en el desarrollo del proyecto ocupacional.
			4.2 Autoconocimiento.	45 Ahora es tu turno 46 Un viaje al pasado 47 ¿Quién soy yo? 48 Hablando de ti 49 Concepto positivo de sí mismo/a
			4.3 Autocuidado y estilos de vida saludables.	50 ¿Tengo un estilo de vida saludable? 51 ¿Cómo cuido mi salud ocupacional?
			4.4 Salud sexual y reproductiva.	52 ¿Qué es la sexualidad? 53 Derechos sexuales y reproductivos 54 Cuidando mi sexualidad 55 Sexualidad, maternidad, paternidad y trabajo

<b>Unidad temática</b>	<b>5 – CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y VIDA FAMILIAR CON CORRESPONSABILIDAD SOCIAL</b>	
<b>Objetivos</b>	<b>Temas</b>	<b>Herramientas</b>
1. Fomentar el desarrollo de la conciencia colectiva sobre las responsabilidades compartidas en las tareas de atención y cuidado de menores y dependientes y la conciliación entre vida familiar y vida laboral.	5.1. Conciliación y vida laboral y familiar.	56 Transformando roles y compartiendo responsabilidades y tareas
<b>Unidad temática</b>	<b>6 – VALORES</b>	
<b>Objetivos</b>	<b>Temas</b>	<b>Herramientas</b>
1. Caracterizar e identificar valores y actitudes positivas y negativas para la vida y el trabajo.	6.1 Valores, normas y actitudes.	57 Definiendo los valores. 58 Mis valores.
2. Detectar los patrones de conducta personales y de relacionamiento laboral.	6.2 Los Anti-valores.	59 Aprendiendo de otros. 60 Reflejo lo que pienso.
3. Elaborar estrategias de superación de malos hábitos laborales.	6.3 Compromiso y lealtad.	61 ¿Qué es y cómo asumir compromisos?
	6.4 Responsabilidad.	62 Botón de Ayuda. 63 El huevo.
	6.5 Honestidad	64 Mi honestidad.
	6.6 Hábitos y comportamientos deseables en la vida social y laboral.	65 Revisando mis hábitos laborales.
	6.7 Puntualidad: condición para una eficaz organización de la vida y el trabajo.	66 Quiero ser puntual desde mañana. 67 Manejo del tiempo. 68 Manejo del tiempo y organización personal.
<b>Unidad temática</b>	<b>7 – RELACIONES LABORALES, PERTENENCIA, , COOPERACIÓN Y REDES SOCIALES</b>	
<b>Objetivos</b>	<b>Temas</b>	<b>Herramientas</b>
1. Caracterizar los distintos tipos de relaciones en el medio laboral.	7.1 Relaciones laborales	69 Relaciones laborales 70 ¿Cómo me relaciono en el trabajo? 71 Espero que lo tomes bien
2. Valorar la incidencia de los grupos de pertenencia y las redes sociales en el ingreso al mercado laboral y en la inserción comunitaria.	7.2 Grupos de pertenencia y redes sociales	72 Mis grupos de pertenencia 73 ¿A qué grupo pertenezco?
<b>Unidad temática</b>	<b>8 – TRAYECTORIA DE VIDA, EDUCATIVA Y LABORAL</b>	
<b>Objetivos</b>	<b>Temas</b>	<b>Herramientas</b>
1. Analizar las trayectorias de vida, educativas y laborales, visualizando los condicionamientos de género y étnicos, las actitudes y los comportamientos personales, que facilitan o perjudican la inserción y el desarrollo laboral y profesional.	8.1 Interrelación de los factores de incidencia en las trayectorias	74 Repensando mi trayectoria de vida, formativa y laboral hasta aquí y de aquí en más.

<b>Unidad temática</b>	<b>9 – RECONOCIMIENTO DE MIS COMPETENCIAS</b>	
<b>Objetivos</b>	<b>Temas</b>	<b>Herramientas</b>
1. Identificar y reconocer los conocimientos, habilidades y experiencias. 2. Adquiridas en los ámbitos educativo, familiar, comunitario y laboral valorándolos en términos de competencias de empleabilidad y ciudadanía.	9.1 Revalorizando capacidades, destrezas y habilidades	75 Ahora sé lo que sabía y podía y cómo incrementarlo de aquí en más
<b>Correspondencia con Unidad de competencia</b>	<b>3. CARACTERIZAR LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA A CAMBIAR RESPECTO A LA FORMACIÓN Y/O EL EMPLEO, IDENTIFICANDO FORTALEZAS, DEBILIDADES, OPORTUNIDADES Y AMENAZAS A PARTIR DEL DIAGNÓSTICO DEL ENTORNO Y PERSONAL REALIZADO.</b>	
<b>Correspondencia con etapas del PO</b>	<b>2 – Definición de metas y estrategias ¿hacia dónde voy?</b>	
<b>Unidad temática</b>	<b>10 – MANEJO DE RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS Y CONFLICTOS</b>	
<b>Objetivos</b>	<b>Temas</b>	<b>Herramientas</b>
1. Identificar, enfrentar y resolver problemas individuales, en el entorno y de equipo 2. Cooperar y negociar con otros/as para la resolución de conflictos.	10.1 Recolectar, organizar y analizar la información	76 Un problema, un desafío 77 Campanas de boda
	10.2 Toma de decisiones	78 Tomando decisiones
	10.3 Estrategias para la solución de problemas familiares y laborales - resolución de conflictos	79 Conflictos interpersonales- Silencio 80 Salir del círculo 81 Personas fumadoras
<b>Unidad temática</b>	<b>11 –PENSAR Y ACTUAR EN TÉRMINOS DE PROYECTO</b>	
<b>Objetivos</b>	<b>Temas</b>	<b>Herramientas</b>
1. Efectuar un análisis FODA atendiendo a las diferencias de experiencias y oportunidades entre hombres y mujeres y entre personas de distintas culturas o razas. 2. Incorporar el trabajo por proyecto en la vida personal, laboral y colectiva. 3. Formular un proyecto como dispositivo estratégico de cambio.	11.1 ¿Qué es un proyecto y cuál es su significación para la vida personal y laboral?	82 ¿Para qué me sirve elaborar un proyecto?
<b>Correspondencia con la Unidad de Competencia</b>	<b>4.- ELABORAR UN PLAN DE ACCIÓN O MEJORA CONFORMADO POR EL CONJUNTO DE OBJETIVOS, METAS, OPORTUNIDADES, ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES PARA TRANSITAR DEL PRESENTE INSATISFACTORIO AL FUTURO DESEADO.</b>	
<b>Correspondencia con etapa del PO</b>	<b>3 – Definición de actividades ¿qué voy a hacer?</b>	
<b>Unidad temática</b>	<b>12 – PLANIFICAR</b>	
<b>Objetivos</b>	<b>Temas</b>	<b>Herramientas</b>
1. Definir metas, objetivos y prioridades 2. Definir actividades 3. construir las rutas de acción para el logro de las metas y los objetivos. 4. Valorar alternativas, utilizando y coordinando distintos recursos y estableciendo plazos razonables.	12.1 ¿Qué es y para qué sirve la planificación?	83 ¿Por qué y para qué debo planificar y replanificar?



<b>Unidad Temática</b>	<b>13 – HERRAMIENTAS Y ESTRATEGIAS PARA LA BUSQUEDA DE EMPLEO</b>	
<b>Objetivos</b>	<b>Temas</b>	<b>Herramientas</b>
1. Elegir alternativas de formación y/o de inserción considerando las vertientes de trabajo dependiente e independiente y las consideraciones de género. 2. Tomar decisiones atendiendo simultáneamente a las expectativas personales y/o grupales y los requerimientos y oportunidades laborales.	13.1 Perfil Laboral	84 Mis objetivos laborales. 85 ¿Qué competencias de empleabilidad tengo?
	13.2 Curriculum Vitae	86 Construyendo mi curriculum.
	13.3 Carta de presentación	87 Construyendo mi carta de presentación
	13.4 Canales de búsqueda de empleo	88 Buscando trabajo en Internet 89 Canales de búsqueda de empleo
	13.5 La entrevista laboral	90 ¿Qué es eso de la entrevista de selección de personal?
<b>Correspondencia con la Unidad de competencia</b>	<b>5 – GESTIONAR, MONITOREAR Y EVALUAR EL PROYECTO DE FORMACIÓN Y EMPLEO (PO) PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS Y METAS PROPUESTOS DE LA MANERA MÁS EFICIENTE.</b>	
<b>Correspondencia con la etapa del PO</b>	<b>4 – Implementación, monitoreo y evaluación ¿cómo voy? ¿qué me falta?</b>	
<b>Unidad Temática</b>	<b>14 – ADMINISTRAR Y GESTIONAR EL PLAN DE ACCIÓN</b>	
<b>Objetivos</b>	<b>Temas</b>	
1. Trabajar en función de objetivos y resultados. 2. Organizar el trabajo estableciendo estrategias de gestión y mecanismos de coordinación. 3. Modificar pautas de trabajo cuando surgen dificultades, para su concreción. 4. Incorporar los cambios en la actividad cotidiana y asegurar su sostenibilidad.	14.1 ¿Cómo hacer realidad la planificación y el cambio?	91 ¡Que día de locos!
<b>Unidad Temática</b>	<b>15 – TRABAJAR EN EQUIPO</b>	
<b>Objetivos</b>	<b>Temas</b>	<b>Herramientas</b>
1. Trabajar en equipo, identificando los objetivos comunes al grupo de educandos o al equipo de trabajo 2. Identificar los márgenes y posibilidades de actuar con confianza, autonomía y creatividad en la resolución de situaciones nuevas sin alterar la organización general del trabajo y las responsabilidades de los/as restantes miembros	15.1 Particularidades del trabajo en equipo.	92 Asamblea en la carpintería 93 Diferencia entre grupo de trabajo y equipo de trabajo 94 Con la mira en el norte 95 Una cadena es tan fuerte como su eslabón más débil 96 Una mano lava a la otra
<b>Unidad Temática</b>	<b>16 – TRABAJAR BAJO PRESIÓN</b>	
<b>Objetivos</b>	<b>Temas</b>	<b>Herramientas</b>
1. Fortalecer la inteligencia emocional para proteger nuestra salud, contribuir a un clima laboral estable y lograr los resultados establecidos.	16.1 Manejando mis emociones	97 Mis emociones 98 Inteligencia emocional 99 Componentes de la inteligencia emocional 100 Analizando lo que pienso antes de actuar
<b>Unidad Temática</b>	<b>17 – CALIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL</b>	
<b>Objetivo</b>		
1. Asumir la calidad y la mejora continua como norte del desempeño laboral	17.1 La evolución en el concepto de calidad	101 Calidad total en mi vida laboral

<b>Unidad Temática</b>	<b>18 – PARTICIPACIÓN Y LIDERAZGO</b>	
<b>Objetivos</b>	<b>Temas</b>	<b>Herramientas</b>
1. Desarrollar liderazgo para contribuir a organizar la tarea colectiva, ayudar a orientar las metas y lograr los resultados esperados.	18.1 El liderazgo como competencia individual	102 Pensando en el líder 103 Pensando el liderazgo 104 Autoevaluándome como líder
	18.2 El liderazgo como función estratégica	105 Tipos de líderes
	18.3 Principales características de las personas que ejercen liderazgos estratégicos	106 Debatiendo sobre características del liderazgo estratégico 107 Rasgos del liderazgo 2.0 108 Comprometiéndome a ejercer mi competencia de liderazgo
<b>Unidad Temática</b>	<b>19- HERRAMIENTAS BÁSICAS DE OFIMÁTICA</b>	
<b>Objetivos</b>	<b>Temas</b>	
1. Conocer y aplicar en el ámbito laboral y personal las herramientas de ofimática	19.1: Las herramientas de Ofimática	

### 3.5 EVALUACIÓN

Si bien existen diversas tipologías y técnicas de evaluación referidas a las y los jóvenes participantes sujetos de atención, todas coinciden en la relevancia de la evaluación de los aprendizajes logrados o de las competencias adquiridas, que se concibe como una secuencia de avances con tres momentos claves:

- ✿ *evaluación diagnóstica:* antes o al inicio de la formación para caracterizar el perfil objetivo y subjetivo de la población. Desde la formación por competencias para la empleabilidad y la ciudadanía con perspectiva de género así como en el dispositivo de Proyecto Ocupacional resulta central el auto-reconocimiento de saberes y experiencias, de fortalezas y debilidades respecto a los requerimientos del mundo del trabajo: así se cuenta con la “línea de base” que permitirá valorar los cambios logrados y los impactos de la formación en términos de modificación positiva de la situación de partida;
- ✿ *evaluación de proceso:* durante el itinerario formativo o módulo para conocer los cambios respecto a la valoración de sí mismo, a la conciencia de género, el grado de apropiación y la capacidad de poner en práctica las competencias así como la pertinencia de las metodologías y estrategias respecto al perfil y los estilos de aprendizaje de las y los jóvenes;

✿ *evaluación sumativa o final* para conocer:

- ➔ la reacción o satisfacción de las y los participantes,
- ➔ los resultados ¿aprendieron, qué y cuánto?
- ➔ la aplicación de las competencias adquiridas lo que abre todo el escenario de la certificación de competencias,
- ➔ el impacto: al aplicar lo aprendido ¿qué cambios se produjeron en la realidad personal, familiar y laboral de las y los jóvenes?

La construcción del Proyecto Ocupacional y su gestión definen dimensiones centrales para registrar cambios en la empleabilidad y la ciudadanía y, por ello, además de una metodología, su formulación por las y los participantes es un potente y completo indicador de evaluación. La incorporación como técnica de la autoevaluación es especialmente recomendada porque enfatiza el protagonismo de las personas y la condición de proceso de cambio y mejora que tiene la transversalización del enfoque de género e interculturalidad. Además tiene también valor como actividad didáctica porque demanda de las y los jóvenes apropiarse del aprendizaje de género como autoaprendizaje que transita desde el cuestionamiento de nuestra propia mirada; el reconocimiento de la internalización de roles y estereotipos para llegar a su modificación.

Para ello la organización del portafolio de evidencias por parte de cada joven, integrado por las actividades realizadas, es la estrategia didáctica que deberá conducir a que el/la joven protagonice su proceso de aprendizaje, tenga conciencia y valore las evidencias de desempeño, de actitud y de

conocimiento mediante las cuales está “auto-evaluándose” y preparando los insumos para que el/la facilitador(a), sumando sus valoraciones, realice la evaluación de proceso y sumativa. Una enumeración de evidencias se presenta en el Catálogo de Unidades de Competencias pero cada facilitador irá creando otras, adaptándolas, etc., en el aula atendiendo a la pertinencia con los perfiles del grupo,

