

GUÍA DE ORIENTACIÓN OCUPACIONAL

**Talleres Integrados de Orientación
Vocacional - Ocupacional (TIO's)**

Autora: Olivey Badilla

**San José de Costa Rica
Diciembre del 2002.**



CONTENIDOS

1. Presentación y Justificación

1.1 Competencias para la empleabilidad

1.2 Competencias a estimular, durante el desarrollo de los tres Módulos de Orientación Vocacional - Ocupacional.

2. Aspectos Metodológicos

Módulo I

Orientación para la Construcción de un Proyecto Personal de Formación y Empleo

Módulo II

Orientación y Seguimiento del Proyecto Durante la Etapa de Formación

Módulo III

Orientación Laboral Ocupacional

ÍNDICE

Contenidos	3
Presentación y Justificación	7
Competencias para la empleabilidad	11
Aspectos Metodológicos	15
Módulo I: Orientación para la Construcción de un Proyecto Personal de Formación y Empleo	19
Sesión 1	28
Sesión 2	35
Sesión 3	39
Sesión 4	45
Sesión 5	49
Materiales para la Persona Facilitadora	53
Anexo 1: Técnica de las Siluetas	55
Anexo 2: Guía de Trabajo	56
Anexo 3: Autorretrato	57
Anexo 4: Guía de Autoestima	58
Anexo 5: Proyecto Personal de Formación y Empleo	59
Módulo II Orientación y Seguimiento del proyecto Durante la Etapa de Formación	61
Sesión 1	70
Sesión 2	77

Sesión 3	81
Sesión 4	87
Sesión 5	95
Materiales para la Persona Facilitadora	101
Anexo 1: Reviso mi Proyecto Ocupacional	103
Anexo 2: Diagnóstico	104
Anexo 3: Ejercicio Sociograma	105
Anexo 4: Guías de Trabajo para Estudiantes	106
Anexo 5: Guía de Trabajo	107
Anexo 6: Los Elementos del Conflicto	108
Anexo 7: Los Diferentes Estilos para Manejar el Conflicto	111
Anexo 8: Ejemplos de Patrones de Comunicación	114
Anexo 9: Derechos y Deberes de las Personas Trabajadoras	116
Anexo 10: Las Jornadas de Trabajo	118
Anexo 11: Los Días Feriados	120
Anexo 12: El Otorgamiento de las Vacaciones	122
Anexo 13: Protección de la Trabajadora en Estado de Embarazo	123
Anexo 14: El Aguinaldo en la Empresa Privada	125
Anexo 15: Del Salario Mínimo	127

Módulo III

Orientación Laboral Ocupacional 129

Sesión 1	139
Sesión 2	145
Sesión 3	149
Sesión 4	153
Sesión 5	161

Materiales para la Persona Facilitadora 165

Anexo 1: Avances en la Ejecución	167
Anexo 2: Mi historia de Vida	168
Anexo 3: Revisando mis Competencias Personales y Laborales y Habilidades para la Organización Personal	169
Anexo 4: Cualidades que me Interesa Desarrollar	171
Anexo 5: Cuestionario para la Búsqueda de Empleo	172
Anexo 6: Herramientas para la Búsqueda de Empleo	173
Anexo 7: Mi Proyecto Personal de Formación y Empleo	175

Referencias Bibliográficas 177

1. PRESENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN

Este documento es una guía, dirigida al Personal de Orientación del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), con el propósito de ser utilizada como herramienta que apoye su quehacer profesional.

Presenta una propuesta metodológica, para llevar a cabo un proceso de “Orientación Integral y Sistémico”, que estimule y contribuya a la elaboración de un **Proyecto Personal de Formación y Empleo**¹, que pueda actuar como eje estructurador del proceso de aprendizaje, por parte de las personas participantes, es decir “El conjunto de acciones coordinadas e integradas que una persona define, planifica, ejecuta, revisa y replanifica con vistas a lograr una inserción productiva, o a mejorar su situación de empleo.” (Programa FORMUJER. Galilea, Silvia. Año 2000).

Este es un proyecto en el cual las personas elaboran, organizan y diseñan estrategias, las cuales les permiten aclararse el ¿Qué?, ¿Para qué?, ¿Cómo? y el ¿Por qué?, de determinada actividad laboral u ocupacional, de esta manera cada quien se responsabiliza y gestiona su propio plan de acción.

El proceso de globalización, los cambios e innovaciones a nivel tecnológico, la incorporación cada vez mayor de las mujeres a las actividades económicas, los nuevos paradigmas productivos y organizacionales han generado modificaciones en la oferta y demanda del mercado laboral actual, el cual no es estático, sino que se encuentra en constante desarrollo y transformación.

También ha generado la construcción de perfiles profesionales y no solamente la formación para puestos específicos de trabajo, como anteriormente se daba en contextos estables y con permanencia laboral.

¹. Durante el texto se hará referencia al Proyecto Personal de Formación y Empleo como el Proyecto

“El Perfil Profesional puede ser definido como el conjunto de realizaciones profesionales, descrito en términos de competencias, desempeños en situaciones de trabajo propias de un área ocupacional, que el trabajador /a o potencial trabajador /a necesita para alcanzar estándares de competencias fijados”.

(Programa FORMUJER. El Proyecto Ocupacional, Género y Empleabilidad. Argentina, noviembre de 2001)

Es así como el trabajo progresa continuamente hacia la especialización, proceso en el cual se han creado nuevas actividades u ocupaciones, pero también ha provocado el cierre de otras. Esta situación ha generado la necesidad de realizar readaptaciones en el campo ocupacional, reestructuraciones y nuevas formas de organización en el sector formal como el no formal de la economía.

Por lo tanto el trabajo actualmente requiere de personas competentes, con las destrezas y habilidades que requiere el mercado laboral para hacer frente a las circunstancias, exigencias y situaciones que se presentan día a día en los diferentes ambientes de trabajo.

Esto implica una revisión constante de las propias capacidades, habilidades, competencias, intereses, identificación de obstáculos internos y externos, lo cual contribuye a la definición de metas a corto, mediano y largo plazo, estrategias de viabilización de estas metas, así como la creación de un itinerario o ruta a seguir para la ejecución de este plan.

En esta contextualización se concibe a las personas como “Prioridad”, como “Centro”, otorgándole a la Educación y a la Formación Profesional un papel fundamental, en lo que respecta a la Formación y Capacitación (en todos los ámbitos: personal, socio-afectivo y laboral), y en el desarrollo y potencialización de capacidades y competencias claves, tendientes a aumentar la empleabilidad, y a disminuir la exclusión social, especialmente hacia las mujeres y su inserción laboral.

Esto ha generado grandes cambios así como retos que debe de enfrentar la Educación y la Formación Profesional, para atender las necesidades y requerimientos del mercado laboral y para la incorporación de la perspectiva de género, como por ejemplo una revisión y reconceptualización de la disciplina de la Orientación.

De acuerdo al planteamiento anterior, y teniendo presente el proceso de reestructuración interna, que se presentó en el INA, en el área de Orientación a partir del año 1981, donde empezó a surgir la necesidad de ofrecer un asesoramiento a la población estudiantil en áreas complementarias a su proceso de formación, como por ejemplo: rendimiento académico, orientación personal social, vocacional. Sin embargo, se empieza a identificar otro tipo de necesidades en la población estudiantil, además, del aspecto vocacional.

A surgido la necesidad de ampliar este enfoque Vocacional, hacia una **Orientación Vocacional-Ocupacional**, dirigida al fortalecimiento y el desarrollo de competencias claves para la empleabilidad y hacia la construcción del Proyecto, como hilo conductor y como eje estructurador de los Procesos de Formación.

Al respecto Yela, citado por Manuel Alvarez (1968), señala que la Orientación Profesional se concibe como un *“Proceso continuo de preparación de la persona para su incorporación y permanencia en el mundo del trabajo con las mayores posibilidades de eficacia productiva, desarrollo personal e integración social”*.

La Orientación Vocacional – Ocupacional no puede concebirse únicamente como un servicio de apoyo a la población estudiantil, sino como un componente del proceso formativo. Tiene un rol protagónico, desde acompañar a los (as) participantes cuando se acercan por primera vez a esta institución, durante la etapa de formación e inserción en prácticas laborales y en el proceso de búsqueda de empleo.

En este sentido, *“Promueve la realización del balance de capacidades y limitaciones, combate la segmentación profesional por género, habilita el conocimiento del mercado de trabajo y la apropiación de la instrumentación necesaria para buscar e insertarse favorablemente en el mundo del trabajo”*. (Silveira, Sara. *Género y Empleabilidad: desafíos y oportunidades para una política de formación profesional y técnica en el siglo XXI en América Latina. Boletín 153, CINTERFOR, , 2002*)

Además, es importante enmarcar esta disciplina en el Sistema de Información, Orientación e Intermediación de Empleo, en el cual se realice un trabajo coordinado entre todas las instancias afines, para llevar a cabo una labor de acompañamiento de los (as) estudiantes durante toda la etapa de formación y capacitación técnica.

La Orientación y la Formación no son suficientes por sí mismas para mejorar la empleabilidad, sino que necesitan ser estructuradas en este proceso de construcción del Proyecto.

Otro punto importante de retomar es el de integrar la disciplina de la Orientación, específicamente el trabajo de construcción de este Proyecto por parte de la población beneficiaria, con otras áreas como por ejemplo personal Docente, Planeamiento, Diseño Curricular y Trabajo Social, garantiza este acompañamiento y trabajo en conjunto, en donde cada una de las partes realiza aportes e incentiva al desarrollo de competencias para la empleabilidad.

En el caso de las estrategias compensatorias (becas), garantizan la permanencia de la población beneficiaria en las diferentes acciones formativas, permite que los (as) estudiantes adquieran competencias importantes para su desempeño, como por ejemplo: organización, planificación, identificación de problemas en el espacio familiar y público, toma de decisiones sobre los recursos y negociación entre otras.

El Proyecto otorga un significado a la beca, de ahí la importancia de realizar un trabajo articulado con esta área, por cuanto al proporcionar espacios para el reconocimiento de las necesidades y promover estrategias de solución a las mismas, se está trabajando con esta metodología en lo que corresponde a la primera etapa del Proyecto: el Autodiagnóstico.

De esta forma el trabajo de Orientación se articula a las distintas dimensiones y ámbitos de los procesos de formación de los (as) estudiantes, garantizando una atención integral y sistémica.

Este planteamiento retoma la idea de realizar un trabajo de Orientación sistémico, en el cual, se parte de un reconocimiento integral del ser humano (capacidades, competencias, limitaciones), del aprendizaje a lo largo de la vida y además, de una concepción del proceso de formación y capacitación, como un instrumento para mejorar las oportunidades de desarrollo personal, profesional y por ende la calidad de vida.

Dentro de esta conceptualización de aprendizaje a lo largo de la vida, el trabajo de las personas en lo que respecta diseñar un Proyecto dirigido hacia el ámbito laboral, requiere de análisis, de reflexión de toma de conciencia y de una noción a futuro, sobre su propia realidad ocupacional.

Esto responsabiliza a las personas acerca de su propio proceso de formación, capacitación y utilización de sus competencias, habilidades y recursos para la búsqueda de empleo.

Por lo tanto en la aplicación de esta metodología de trabajo, *“El alcance trasciende la mera transmisión de conocimientos y recetas de carácter individual, para alentar una actitud activa, sensible, organizada, de autonomía e iniciativa”*. (Programa FORMUJER. Documento: Proyecto Ocupacional, Género y Empleabilidad, Argentina 2001).

Es decir se convierte en un entrenamiento para que las personas beneficiarias “piensen” acerca de su propia realidad ocupacional, lo que para muchos (as) al principio es un poco difícil, porque es la primera vez que se enfrentan a este tipo de análisis.

De ahí la importancia de un proceso de Orientación con este enfoque, el cual propicie y facilite las condiciones para la adquisición de aprendizajes significativos, y competencias en las poblaciones beneficiarias, para el logro de los objetivos a nivel laboral. De esta manera la estrategia de construcción del Proyecto, es una forma de incorporar competencias de empleabilidad.

Por lo tanto las acciones de Orientación son también concebidas como espacios de aprendizaje y acompañamiento técnico, dirigidos a estimular en cada persona la definición y ejecución de este plan de acción a nivel de formación y empleo, centrado en el fortalecimiento de la empleabilidad, entendida como: “La aptitud para encontrar, crear, conservar, enriquecer un trabajo y pasar de uno a otro obteniendo a cambio una satisfacción personal, económica, social y profesional” (M.A. Ducci.)

Formar para la empleabilidad significa revisar y fortalecer las capacidades de las personas para mejorar sus condiciones laborales, mediante el desarrollo y adquisición de competencias básicas, las cuales permitan a hombres y mujeres permanecer activos y productivos, bajo la conceptualización del aprendizaje a lo largo de la vida o “Aprendizaje Permanente”.

Incluye además, la *“Información y Orientación sobre el área educativa y el mercado de trabajo que proporcione a las personas la diversidad de alternativas con las que cuenta de acuerdo a su entorno, sus exigencias y posibilidades, eliminando estereotipos que encasillan los trabajos tradicionalmente como femeninos o masculinos e instrumentando para la búsqueda y generación de un trabajo independiente o la creación de una microempresa”*. (Documentos programáticos FORMUJER, año 2001).

1.1 Competencias para la Empleabilidad

El concepto de competencias, es sumamente importante en esta propuesta metodológica de trabajo a nivel de Orientación Ocupacional. Existen muchas definiciones conceptuales acerca de este término, así como clasificaciones de las mismas, dadas por diferentes autores (as), sin embargo, en este documento se utiliza la definición elaborada por Ducci, OIT, 1997, quien define este concepto como una: “Construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo, que se obtiene no solo mediante la instrucción sino también y en gran medida, por experiencias en situaciones concretas de trabajo”.

Es decir una persona competente es aquella que posee una serie de habilidades, conocimientos, destrezas, cualidades personales, las cuales contribuyen en su desempeño personal y profesional, y le permiten desenvolverse en el mundo del trabajo.

De acuerdo con Irigoien, 1999, “No se trata de algo que una persona aprende para repetirlo después en el tiempo dentro de las mismas coordenadas. Es un aprendizaje que constituye un capital que la persona, con todo lo que es y tiene, pone en juego adaptativamente según las circunstancias en que se encuentre”.

Para el tratamiento del tema de la empleabilidad, se hace referencia al desarrollo de una serie de competencias transversales como las siguientes:

- *El Trabajar en equipo.*
- *Capacidad para tomar decisiones.*
- *Resolver problemas con autonomía.*
- *Capacidad de negociación.*
- *Capacidad para producir consensos.*
- *Descubrir, probar, experimentar.*
- *Organizar y administrar el tiempo.*
- *Habilidad para la comunicación, saber escuchar.*
- *Planificación.*
- *Gestión.*
- *Analizar el contexto.*

A este conjunto de competencias se le puede también denominar competencias laborales, debido a que contribuyen a generar un ambiente favorable en los diferentes trabajos, así como al logro de los objetivos de las empresas.

El enfoque de competencias, articulado con la perspectiva de género permite aprovechar las capacidades y recursos de las personas en el trabajo y en los procesos de formación. En este sentido se pueden “identificar algunos aspectos conceptuales importantes como los que a continuación se detallan”:

(Programa FORMUJER Argentina. Formación por Competencias y Género. Aportes conceptuales y metodológicos para la incorporación de estos enfoques en las prácticas de las instituciones de formación profesional)

- Centran la mirada en la persona, cuya actividad se desarrolló en un contexto social que lo condiciona, pero que lo puede transformar a partir de aprendizajes y estrategias colectivas.
- Son enfoques incluyentes que parten de los sujetos, de sus distintos puntos de partida.
- Rescatan y valoran el concepto de diversidad.
- Aluden a la integralidad de los procesos de las personas con sus capacidades y vivencias, conocimientos, sentimientos y valores.

Es importante señalar que durante el proceso de construcción, revisión y planificación del Proyecto, las personas desarrollan y aplican muchas de las competencias señaladas, lo cual contribuye a una mayor autonomía y proyección para el desarrollo de su empleabilidad e incorporación al mercado laboral.

1.2. Competencias a Estimular, Durante el Desarrollo de los Tres Módulos de Orientación Vocacional Ocupacional

La capacitación y la formación profesional, en el actual contexto, son sumamente importantes, pero no suficientes para el logro de un empleo, se hace necesario que “La formación se base en competencias”. (Programa FORMUJER. V. Guzmán, M. Irigoín. Documento base para el diseño curricular).

En los cuadros 1 y 2, se presentan las cualidades personales y competencias, que se pretenden estimular y motivar durante el desarrollo de las diferentes técnicas y actividades propuestas, para cada una de las sesiones de Orientación que conforman los tres módulos.

Cuadro N°1. Cualidades y Competencias

Cualidades Personales	Competencias
Autoestima	Capacidad de acción interpersonal
Autonomía y Autorregulación	Abordaje sistémico de la realidad
Responsabilidad e integridad	Trabajo en equipo

Propuesta de V. Guzmán y M. Irigoín, basado en el Informe SCANS modificado.

En el cuadro N°1 se presentan cualidades personales como la autoestima, la autonomía y autorregulación, las cuales se estimulan mediante algunas de las técnicas individuales y grupales propuestas en los módulos, como por ejemplo: “La técnica del Autorretrato” (Ver Anexo N°3, pág. 55), “Guías didácticas para el análisis, reflexión y trabajos individuales”, “Actividades lúdicas afines a estas temáticas”.

En el caso de las competencias señaladas, se potencian mediante “Trabajos grupales”, “Capacidad para trabajar con otros (as)”.

Cuadro N°2. Indicadores de Evaluación del Programa FORMUJER

Manejo de sí misma (o)
Autoestima
Capacidad de proyección
Capacidad para las relaciones humanas
Capacidad de implicación.
Capacidad de intervención
Capacidad de gestión

En el cuadro N° 2., se muestran algunos indicadores de evaluación propuestos por el Programa FORMUJER, los cuales se desarrollan también en los módulos mediante el tratamiento y desarrollo de “Técnicas grupales”, “Proyectos”, “Actividades lúdicas”, “Guías didácticas para trabajos individuales y “La Técnica del Sociograma”.

