

TRAYECTO FORMATIVO

Para la inclusión educativa y laboral
de los adolescentes y jóvenes

LINEAMIENTOS METODOLÓGICOS



INSTITUCIÓN EJECUTORA

Centro de Desarrollo y Autogestión - DyA
Echeverría 3882 - Ciudad Autónoma de Buenos Aires

AUTORES

Juan Rojas - Patricio Bolton - Mario Roitter

EDICIÓN

El Hueco Editora

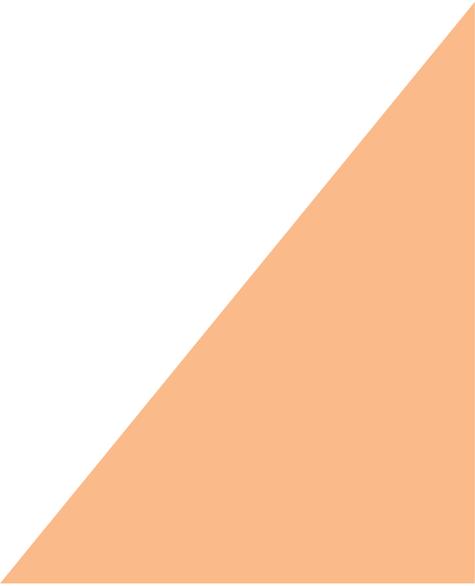
Este material se elaboró tomando como base la publicación:

“El Sistema PELT. Manual metodológico del sistema de prácticas educativas en el lugar de trabajo”.

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2020.

ISBN 978-987-477743-0-9

“El financiamiento para esta publicación ha sido provisto por el Departamento de Trabajo de Estados Unidos bajo el acuerdo de cooperación IL-29682-16-75-K. Este material no necesariamente refleja el punto de vista o las políticas del Departamento de Trabajo de Estados Unidos, ni la mención de marcas, productos comerciales u organizaciones implica el respaldo del gobierno de los Estados Unidos a ellos. El 100% de los costos totales del proyecto o programa es financiado con fondos federales”.



PRESENTACIÓN

El Proyecto NOEMÍ tiene como objetivo central generar condiciones metodológicas, legales e institucionales para promover la inclusión educativa de calidad, la certificación de nivel secundario y el acceso al trabajo digno de jóvenes de 16 a 24 años, así como contribuir a la gestación de nuevas percepciones e interacciones entre los distintos actores del mundo educativo y del trabajo. A partir de su implementación en tres provincias desde el año 2017, se ha desarrollado en 2020 una propuesta metodológica denominada Sistema PELT.

La experiencia desarrollada durante el año 2022 en la provincia de Tucumán, de articulación entre oficinas de empleo y escuelas secundarias técnicas, ha obligado a adecuar y ampliar dicha metodología, que ahora se denomina TRAYECTO FORMATIVO.

Los contenidos generales y las ideas centrales aquí plasmadas fueron elaborados en tres talleres participativos de diseño metodológico llevados a cabo en los meses de agosto, septiembre y octubre de 2022 en la provincia de Tucumán.

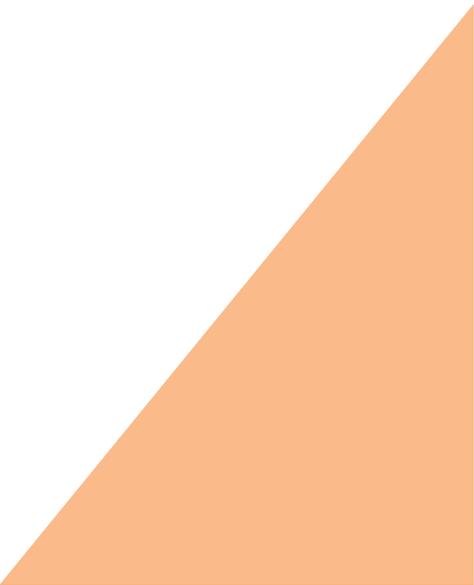
En dichos talleres participaron equipos técnicos de las siguientes dependencias oficiales: Secretaría de Estado MiPyME y Empleo de Tucumán; Dirección de Educación Técnica y Formación Profesional de Tucumán; Coordinación de Empleo Joven del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación; oficinas de empleo de los municipios de Lules y de Tafí del Valle; Agencia Territorial de Empleo de Tucumán del MTEySS; como así también promotoras escolares del Proyecto NOEMÍ y miembros de los equipos técnicos de DyA Regional Tucumán y de su oficina central.

Una parte relevante del material que se usó en este documento fue compartida de manera generosa por dichas dependencias a lo largo de los talleres de diseño.

Manifestamos nuestro agradecimiento a todas y todos los que participaron de este proceso. Sin sus aportes este material no tendría ni la riqueza ni el sentido de realidad y aplicabilidad en el territorio.

Esta construcción colectiva tiene por finalidad contribuir al tránsito del mundo escolar al laboral para las y los estudiantes de escuelas secundarias.





GLOSARIO

ACOMPañAMIENTO: Es la actividad que realizan, en coordinación y complementación, el equipo escolar y el de la oficina de empleo a lo largo de este TRAYECTO FORMATIVO. El equipo escolar tendrá mayor involucramiento en las etapas de proyecto ocupacional y de prácticas educativas en el lugar de trabajo. El de la oficina de empleo (OE) lo tendrá durante las fases de intermediación e inserción laboral y de seguimiento y apoyo posinserción laboral. Acompañar abarca desde las actividades de planeación, ambientación, predisposición y todo lo vinculado con empatía y escucha, pasando por las de presentación y propuesta de cada una de las acciones de las distintas etapas, hasta las reflexiones y los aprendizajes que implican las mismas. Acompañar es mediar estos aprendizajes.

COMPETENCIAS LABORALES: Es el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes verificables que la persona pone en juego para desempeñar de manera satisfactoria una función productiva en un contexto laboral determinado.

CURRICULUM VITAE: Es una presentación escrita donde quedan registrados de forma organizada los datos personales, la historia de la vida laboral y los conocimientos. Tiene como objetivo que quien se encarga de la selección de personal pueda saber si la experiencia, las habilidades y los conocimientos de la persona que lo presenta se ajustan a las necesidades del puesto de trabajo a cubrir.

EDUCADORES: A lo largo de todo el TRAYECTO FORMATIVO intervienen distintos individuos que interactúan con los y las adolescentes y jóvenes, tanto dentro como fuera de la escuela, mientras son estudiantes y una vez finalizada la cursada. Los distintos actores que median y acompañan la construcción de saberes en el proceso pueden ser docentes, directivos, padres, tutores, coordinadores, empresarios, trabajadores, técnicos de la oficina de empleo, profesionales, especialistas o personas idóneas en determinadas áreas, miembros de organizaciones de la sociedad civil, empleados estatales, etc. Por tal motivo, se usa el término educadores en lugar de docentes.

EDUCACIÓN DE CALIDAD: Proceso por el cual el efecto logrado y los saberes consuetudinarios y apropiados por las personas y los grupos sociales que participan del mismo representan una mejora sustancial en sus vidas cotidianas. Este plus conlleva una adquisición de mayores niveles de conciencia en cuanto a derechos colectivos y personales a garantizarse y garantizar para otros, y a los saberes y habilidades que permiten su materialización.

EQUIPO ESCOLAR: Conjunto de personas que asumirá la implementación del TRAYECTO FORMATIVO en un determinado establecimiento educativo y que está conformado, de preferencia, por un representante del equipo directivo, un asesor pedagógico, coordinadores de prácticas, tutores y docentes de las asignaturas vinculadas al proyecto escolar. Participan de este equipo, en la medida de las posibilidades, miembros de la oficina de empleo u otras áreas de promoción de dicha actividad, ya sea de la comunidad local, del Estado, de instituciones privadas o de organizaciones de la sociedad civil. Cada institución educativa conforma este equipo escolar según sus posibilidades y la cantidad de estudiantes del último año del nivel secundario. Dicho equipo tiene a su cargo el diseño, la puesta en marcha, la animación y la evaluación del TRAYECTO FORMATIVO en una obra educativa. Para esto, elabora, entre otras cosas, una planificación anual, un calendario, una agenda de trabajo compartida, materiales didácticos apropiados, etcétera.

GÉNERO, TRABAJO Y POBREZA: Las desigualdades de género se profundizan cuando se suman a otras inequidades basadas en la clase social, la edad o la etnia. En contextos de pobreza, se incrementa la distribución desigual de las oportunidades de trabajo entre mujeres y varones, debido a que las mujeres llevan a cabo una multiplicidad de tareas impagas, no reconocidas y difíciles de ser relegadas, tales como el cuidado del hogar y de hijas e hijos; trabajos en el domicilio; formas de economía doméstica para suplir productos y servicios del mercado; formas de producción agrícola para autoconsumo; trabajo doméstico y voluntariado social, etc. Por otro lado, para las mujeres de los sectores más vulnerables, especialmente las madres adolescentes y jóvenes, la falta de recursos gratuitos como guarderías y/o jardines públicos hace que cuenten con menor tiempo disponible para sostener su formación y acceder a trabajos formales y con mejor remuneración, así como permanecer en ellos. La condición social y el género también impactan en las proyecciones laborales de los varones adolescentes y jóvenes.

HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES (HSE): Son las capacidades personales y sociales que se ponen en juego en múltiples situaciones de la vida y que requieren, para ser puestas en práctica, de un saber —saber hacer, saber valorar— como respuesta efectiva para resolver de manera eficaz distintos problemas o para enfrentar situaciones cotidianas rutinarias, nuevas o complejas. Así entendidas, las habilidades socioemocionales refieren a la capacidad de regulación y actuación emocional asociada al contexto que influye de manera significativa en la reflexión sobre uno mismo y el vínculo con los demás respecto de una situación concreta. Constituyen el eje transversal de todo el TRAYECTO FORMATIVO y son fortalecidas por el trabajo mediado del equipo escolar y el de la oficina de empleo en cada una de las cuatro etapas.

INSERCIÓN LABORAL: Es un proceso que abarca las acciones llevadas a cabo para integrar e incorporar al mercado laboral o a alternativas de trabajo independiente a los y las jóvenes estudiantes de educación secundaria. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuando se vincula con el proceso de intermediación laboral, la inserción hace referencia a las contrataciones realizadas tras la gestión directa de oficinas

de empleo u otros espacios que cuentan con información sobre oferta de trabajo. Hoy en día, las redes de comunicación e internet juegan un papel muy importante en este proceso de inserción laboral, dado que habilitan nuevas formas que se añaden a las ya conocidas.

INTERMEDIACIÓN LABORAL: Según la OIT, es la puesta en relación directa de las dos partes que intervienen en el mercado de trabajo, favoreciendo canales de comunicación entre las personas que demandan empleo, por un lado, y los empleadores o empresas que lo ofrecen, por otro. Los servicios de intermediación tienen, por tanto, dos destinatarios a los que debe atenderse por igual en sus necesidades y demandas: las personas que buscan empleo y las empresas que quieren incorporar trabajadores. La intermediación laboral en conjunto con la inserción laboral conforman la tercera etapa del TRAYECTO FORMATIVO.

OFERENTE: Empresas, cooperativas u otra forma de organización socioproductiva, así como organismos públicos u organizaciones de la sociedad civil que manifiestan su interés en recibir en su ámbito a jóvenes para el desarrollo de prácticas educativas en el lugar de trabajo (PELT).

OFICINAS DE EMPLEO (OE): Son las áreas municipales donde se desarrollan los servicios públicos de empleo. Las oficinas de empleo han sido creadas para brindar atención personalizada, acompañamiento permanente, orientación e información sobre el mercado laboral local. Desde ellas, las personas pueden acceder a cursos gratuitos de orientación y formación profesional, programas de empleo, asistencia a microemprendedores, talleres para la búsqueda de trabajo y acciones de intermediación laboral. El objetivo general de gestión de la OE es prestar sus servicios para mejorar las oportunidades de acceso al empleo de la población local que tiene dificultades para conseguirlo. En el TRAYECTO FORMATIVO, se integran y articulan con el equipo escolar o, al menos, tienen un trabajo coordinado con el mismo.

En los casos de localidades que no cuenten con este servicio, las escuelas podrán articular con secretarías de empleo provinciales, organizaciones de la sociedad civil que desarrollen esta temática, cámaras y/o federaciones empresariales o servicios privados de intermediación laboral.

PELT: Prácticas educativas en el lugar de trabajo. Es la segunda etapa del TRAYECTO FORMATIVO. Si bien, según su tipo, algunas escuelas secundarias tienen pasantías y otras, prácticas profesionalizantes, utilizamos la expresión PELT para englobar todas estas propuestas de acercamiento al mundo del trabajo. La denominación implica la convicción de que es en el lugar real de trabajo donde la formación laboral se da de modo más efectivo e integral, tal como se propone en todo este TRAYECTO FORMATIVO.

PERFIL DE EGRESO: Es el conjunto de capacidades y competencias que componen la formación de una o un adolescente o joven al certificar el nivel secundario. Definen responsabilidades propias, funciones y tareas determinadas por la orientación o especialización certificada. Los perfiles de egreso describen los desempeños de calidad que

debe lograr una o un adolescente o joven para la ejecución óptima de sus labores en una ocupación, su ingreso en un espacio formativo luego de la escuela secundaria y su participación ciudadana como adolescente y joven.

PROYECTO OCUPACIONAL (PO): Es el proceso a través del cual una persona identifica los conocimientos, las habilidades y las actitudes que ha adquirido en su trayectoria de vida, selecciona aquellos que puedan tener un valor en el mercado de trabajo y los contrasta con los requeridos para desempeñarse en los puestos demandados en el campo laboral elegido. Esta confrontación le permite obtener una “fotografía” de su situación actual, en la que puede ver “lo que tiene” y “lo que le falta” para mejorar su situación laboral. Es la primera etapa del TRAYECTO FORMATIVO. El PO es, al mismo tiempo, el conjunto de predisposiciones y planificaciones de acciones de cada persona, para garantizar mayor formación y lograr la inserción laboral o la mejora de su situación de empleabilidad. En las etapas dos y tres del TRAYECTO FORMATIVO, este PO se va reformulando. Se pretende que cada persona pueda desarrollar con este proyecto, capacidades de definición, planificación, ejecución, revisión y replanificación, con el fin de ser protagonista y autónomo en su proceso de intermediación e inserción laboral.

SEGUIMIENTO Y APOYO A LA POSINSERCIÓN LABORAL: Es un proceso a cargo principalmente de las oficinas de empleo municipales u otras entidades que presten ese tipo de servicios. A través de él se procura sostener y asistir la inserción laboral alcanzada o el proyecto independiente que estén implementando los y las egresados y egresadas. Constituye la cuarta etapa del TRAYECTO FORMATIVO.

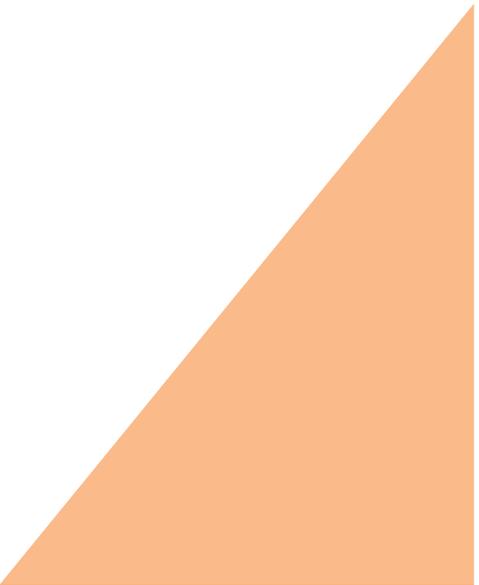
TRABAJO Y EMPLEO: Existen diferencias entre uno y otro concepto. Trabajo es toda actividad humana dirigida a producir algo que es exterior a uno mismo, se realiza en el marco de relaciones sociales determinadas y su propósito es satisfacer alguna necesidad, sobre todo proveer el sustento necesario para las personas. Pero existen otros trabajos no remunerados, como las actividades de cuidado dentro del ámbito familiar, que carecen de remuneración. El trabajo es un derecho humano fundamental y al mismo tiempo un deber social. Por otra parte, el empleo es el trabajo efectuado en relación de dependencia por el que el trabajador recibe a cambio un sueldo, comisiones, pagos a destajo, etcétera.

TRABAJO DIGNO: Es el trabajo que garantiza la dignidad humana, en el marco de un proyecto de desarrollo social integral sostenible, de democracia sustantiva y de crecimiento personal. Es el trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades sin discriminación de género o de cualquier otro tipo y que se lleva a cabo con protección social.

TRABAJO INDEPENDIENTE: Se refiere al trabajo realizado por cuenta propia. Debe diferenciárselo de trabajos eventuales o “changas”, ya que estos son meramente ocasionales.

TRAYECTO FORMATIVO DEL PROYECTO NOEMÍ: Es la propuesta metodológica para acompañar los recorridos personales que transitan los y las estudiantes con el objeto de alcanzar el final de su proceso educativo y su inclusión laboral. Se despliega durante dos años y está orientado a tender un puente entre educación y trabajo. Está diseñado para ser instrumentado en el último año de la secundaria y primer año luego del egreso; parte transcurre en la escuela y parte, fuera de ella. En esos dos años, el TRAYECTO FORMATIVO se desarrolla en cuatro etapas. Su propósito es fortalecer todas las habilidades y saberes construidos durante la escolaridad y los que trae cada persona y grupo, favoreciendo la vivencia plena de estudiantes y ciudadanos adolescentes. Esta propuesta metodológica busca dar respuesta, en parte, a la problemática del alto nivel de desempleo juvenil y se presenta en el punto 2 de este documento.

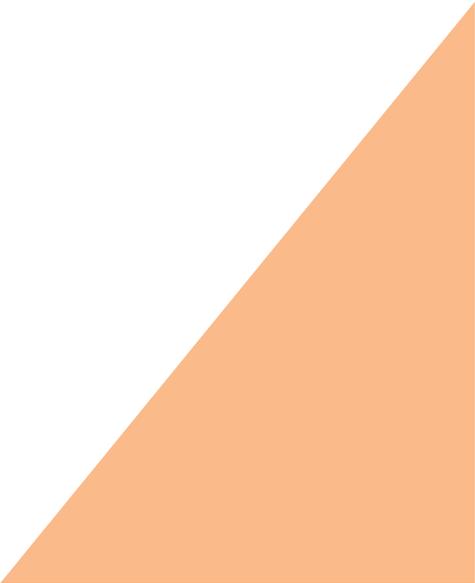




ÍNDICE

I. EL PROYECTO NOEMÍ	13
1.1 Antecedentes y justificación	13
1.2 Objetivos del proyecto	17
1.3 Población destinataria	18
2. EL TRAYECTO FORMATIVO para la terminalidad educativa del nivel secundario y la inclusión laboral de adolescentes y jóvenes	19
2.1 Las cuatro etapas del TRAYECTO FORMATIVO	20
2.1.1 Etapa 1: El proyecto ocupacional en el marco de opciones de vida	21
2.1.2 Etapa 2: Las prácticas educativas en el lugar de trabajo	28
2.1.3 Etapa 3: Intermediación e inserción laboral	34
2.1.4 Etapa 4: Seguimiento y apoyo en la posinserción laboral	37
2.2 El eje transversal de las cuatro etapas: fortalecimiento de las habilidades socioemocionales	40
2.3 Estrategias metodológicas de intervención	47
2.3.1 Articulación de actores	49
2.3.2 Incidencia en política pública	50





1. El proyecto NOEMÍ¹

1.1 ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN

Los problemas que presenta la matriz productiva argentina para generar suficientes ocupaciones de calidad, tanto en términos de ingresos como de estabilidad y/o acceso a un conjunto de derechos sociales, se han agravado en los últimos años, lo cual se expresa en los crecientes niveles de informalidad y la proliferación de actividades de mera subsistencia. En este marco, una importante proporción de jóvenes enfrenta dificultades para insertarse y mantenerse en el sistema escolar. Otras y otros, a los 16 o 17 años, ya trabajan, por lo común en actividades peligrosas y/o en forma precaria². Un número relevante no finaliza sus estudios secundarios, y los que logran hacerlo, luego de egresar del sistema educativo enfrentan dificultades para acceder a un empleo bajo condiciones dignas de trabajo. Además, en no pocos casos, cuando eventualmente logran acceder a un empleo o desarrollar una iniciativa por cuenta propia, les resulta difícil su sostenimiento.

Por otra parte, las estadísticas muestran que el desempleo afecta más a los jóvenes que a los adultos. En efecto, diversas fuentes concuerdan en que casi uno de cada cuatro jóvenes de entre 16 y 24 años se encuentra desempleado, y la tasa de desocupación en este grupo etario tiende a triplicar la de la población adulta en general. Estas cifras exhiben diferencias entre las y los jóvenes. Vale decir, el género es uno de los predictores de vulnerabilidad laboral: las jóvenes tienen tasas de desocupación que superan en 60% a las de los varones.

A ello debe sumarse un fuerte grado de informalidad, ya que este grupo etario constituye casi 25% del total de asalariados no registrados. Otra manera de percibir esta situación surge cuando se toma en cuenta que estas y estos jóvenes representan apenas

¹ Este Proyecto se denomina NOEMÍ como referencia simbólica al nombre de una adolescente, para dar de esta manera centralidad a la población destinataria y, desde su nombre propio, una connotación que enfatiza la dimensión de igualdad de género. Es una iniciativa implementada por el Centro de Desarrollo y Autogestión (DyA).

<https://www.dyaorg.net/la-organizacion>

² La OIT destaca esta característica como un signo de la época en diversos países. Véase <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/safety-health/youth#risk-factors>

8,5% del total de asalariados registrados³. Se trata de un aspecto de gran relevancia para la comprensión de las dificultades de inserción, debido a que la informalidad del primer empleo incide en las trayectorias posteriores y, en consecuencia, impacta en forma negativa sobre los ingresos futuros y sobre la probabilidad de acceder a un trabajo digno⁴.

Estas inequidades se amplían cuando se considera dentro de la problemática el nivel de ingresos de las familias. Las y los jóvenes que provienen de hogares con recursos modestos padecen el desempleo en una proporción tres veces mayor que aquellas y aquellos provenientes de los estratos más altos. En igual sentido, debe contemplarse la situación de discapacidad que algunas o algunos padecen, lo cual implica aun menores posibilidades de inserción⁵.

Sobre la educación y el trabajo de esta franja etaria, cabe señalar que 41,7% de los jóvenes de 16 a 24 años solo estudia, mientras que 24,6% solo trabaja. Dentro del subconjunto que estudia, 10,4% también trabaja y 3% busca trabajo. Es decir, 13,4% participa tanto del sistema educativo formal como del mercado de trabajo. A su vez, 15% no pudo continuar sus estudios y no consigue trabajo; tal situación se identifica como una de las principales problemáticas en este grupo etario⁶.

Según un estudio del MTEySS⁷, existe una estrecha relación entre los niveles de formación de las personas y las tasas de desocupación que las afectan. Las y los jóvenes con estudios primarios incompletos sufren 50% de desocupación, en cambio ese índice baja casi a 8% en los casos de jóvenes que tienen estudios superiores completos. Se trata de una diferencia abismal que resulta inaceptable en términos de equidad y justicia social. La otra cara de esa moneda emerge con claridad cuando se observa cómo impacta el nivel formativo en la calidad de los empleos obtenidos. En efecto, los jóvenes con el mayor nivel de estudios tienen una tasa de informalidad de 33,2% y los de menor nivel se sitúan entre 82 y 86%. De nuevo, los menos calificados se encuentran en una situación no solo desfavorable sino también muy inequitativa.

3 Para más información, consultar http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/descargas/igualdad/Jovenes_y_trabajo_2017.pdf

4 CIPPEC (2018): “La Argentina es el país con mayor desempleo juvenil del Cono Sur”. <https://www.cippec.org/textual/la-argentina-es-el-pais-con-mayor-desempleo-juvenil-de-la-region/#:~:text=Esto%20tiene%20consecuencias%20graves%20para,de%20acceder%20a%20la%20jubilaci%C3%B3n>

5 Según datos del INDEC para el año 2018, se observaba una prevalencia del 4,5% de la población que padece restricciones en sus capacidades, dentro la franja etaria de los 6 a los 14 años. https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/poblacion/estudio_discapacidad_12_18.pdf

6 “Jóvenes y trabajo”. Equipo de Mercado de Trabajo. Dirección General de Estudios Macroeconómicos y Estadísticas Laborales - MTEySS, junio de 2018. https://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/genero/Jovenes_y_trabajo-4trim2017.pdf

7 Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales, en base a datos de EPH - INDEC. Tercer trimestre de 2020.

Las cifras expuestas ponen en evidencia el grado de vulneración de derechos que atraviesan las y los jóvenes en la Argentina y, por lo tanto, plantean la necesidad de desarrollar nuevas estrategias para mejorar su permanencia en la escuela y su inclusión en el mundo laboral, pero también dan cuenta de la importancia que tiene la formación para la construcción de un proyecto de vida y, además, para el acceso a un trabajo digno.

Al respecto, y dentro del complejo marco señalado, desde hace un par de décadas se observa alguna mejoría en lo que refiere a la terminalidad de los estudios secundarios. En efecto, “los datos muestran que durante el período 2003-2021 la proporción de niños/as y adolescentes fuera de la escuela se redujo y que esta expansión del acceso al nivel secundario tuvo su correlato en la terminalidad del nivel”⁸, además es más elevada la proporción de mujeres jóvenes que completan el nivel secundario respecto de los varones, aunque estos acceden a trabajos de calidad en forma considerablemente mayor que las mujeres. Debe sumarse a lo señalado que la probabilidad de que los jóvenes (tanto varones como mujeres) accedan a trabajos de calidad es mucho más grande entre quienes terminaron el nivel secundario. Esta evidencia merece una consideración especial, en la medida que muestra la educación como un aspecto que, a pesar de las dificultades a las que se ha hecho mención, tiene la posibilidad de mejorar las oportunidades de adolescentes y jóvenes de cara al futuro laboral.

El Proyecto NOEMÍ, desarrollado en la Argentina por la organización Desarrollo y Autogestión (DyA), procura atender las expectativas de las y los adolescentes y jóvenes de 16 a 24 años, que buscan oportunidades para su inclusión educativa y su inserción en el mundo del trabajo.

Para ello, resulta clave ampliar y consolidar la conexión entre el mundo de la educación y el del trabajo, con base en el TRAYECTO FORMATIVO que se expone en este documento metodológico que se basa en la sinergia entre cuatro pilares:

- a. la articulación de estrategias de inclusión, retención y certificación educativa, junto con
- b. la promoción de los derechos de adolescentes y jóvenes,
- c. la ampliación de las posibilidades de inserción laboral al egreso de la escuela, garantizando la igualdad de oportunidades,
- d. la equidad de género y la no discriminación por causa alguna.

Estos pilares orientan una metodología concebida para facilitar el tránsito de las y los jóvenes entre la escuela y el mundo del trabajo, metodología que está conformada por cuatro etapas y un eje transversal.

⁸ CIPPEC-Argentinos por la Educación (2022): “Juventud, educación y trabajo. Tendencias recientes en el acceso y graduación del nivel secundario y transición al mundo del trabajo”. <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2022/10/INF-EDU-y-AxE-Juventud-educacion-y-trabajo-10.22.pdf>

Las cuatro etapas del TRAYECTO FORMATIVO son:

1. formulación de un proyecto ocupacional (PO) en el marco de opciones de vida;
2. desarrollo de prácticas educativas en el lugar de trabajo (PELT);
3. intermediación e inserción laboral o desarrollo de una actividad independiente;
4. acciones de seguimiento y apoyo posinserción en el mundo del trabajo.

El eje transversal de todo el TRAYECTO FORMATIVO consiste en propuestas concretas para el fortalecimiento de las habilidades socioemocionales, las cuales se ponen en juego en cada una de las cuatro etapas mencionadas.

Con esta perspectiva, durante los años 2021 y 2022, en la implementación del Proyecto NOEMÍ llevada a cabo en la provincia de Tucumán, se realizaron acciones destinadas a articular las instituciones del mundo de la educación con las del trabajo, entidades muy diferentes entre sí y que no habían establecido, hasta ese momento, el necesario contacto y el trabajo colaborativo. Estas acciones procuraron aportar a la construcción de un vínculo entre ambos espacios institucionales (escuelas técnicas y oficinas de empleo) para la mejor inserción de los y las jóvenes en el mercado laboral o, según el caso, en el desarrollo de emprendimientos individuales o colectivos autogestionados.

En tal sentido, se pusieron en práctica acciones desde las instituciones abocadas a la intermediación laboral en la provincia, en cooperación con las escuelas, a los fines de promover la orientación de las y los jóvenes por medio de la formulación de un proyecto ocupacional; se procuró impulsar y destacar la importancia de prácticas educativas en el lugar de trabajo; se incentivó el desarrollo de vínculos entre escuelas y oficinas de empleo municipales para la intermediación e inserción laboral, y se exploraron opciones para el seguimiento y apoyo posterior a esa instancia.

El Proyecto NOEMÍ presentó propuestas para la mejora de las políticas públicas y el fortalecimiento de la articulación entre diferentes instancias estatales. La idea que orienta el despliegue de tal iniciativa es que algunas de estas acciones estén a cargo de las escuelas y otras, en manos de las oficinas de empleo, todas ellas coordinadas y complementadas entre sí y acordadas con las autoridades correspondientes, de las cuales ambas instituciones dependen. En la medida de lo posible, entre ambos organismos deben conformar un equipo de trabajo que planifique, ejecute, acompañe y evalúe este TRAYECTO FORMATIVO.

De estas acciones que se fueron llevando adelante y de la realización de talleres de discusión metodológica, en los que participaron actores nacionales y provinciales relevantes en los ámbitos de la educación y el trabajo, emerge el presente documento que propone una estrategia a aplicar en forma conjunta con representantes de estos

dos ámbitos. Para ello, se llevaron a cabo tres talleres de discusión metodológica en los que se abordaron cuestiones referidas a la formulación del PO, la implementación de prácticas educativas en el lugar de trabajo, la promoción de actividades de intermediación e inserción laboral con jóvenes de escuelas secundarias y el seguimiento y apoyo posterior.

Las actividades desplegadas fueron posibles gracias a la cooperación de organismos públicos de la provincia de Tucumán y del gobierno nacional. Su instrumentación se basó en la convicción que orienta el trabajo que lleva a cabo el Proyecto NOEMÍ en diferentes lugares de la Argentina, según el cual, para asegurar la pertinencia y la viabilidad de cualquier iniciativa, es imprescindible contar con el aporte y la participación activa de quienes serán los encargados de su implementación.

I.2 OBJETIVOS DEL PROYECTO

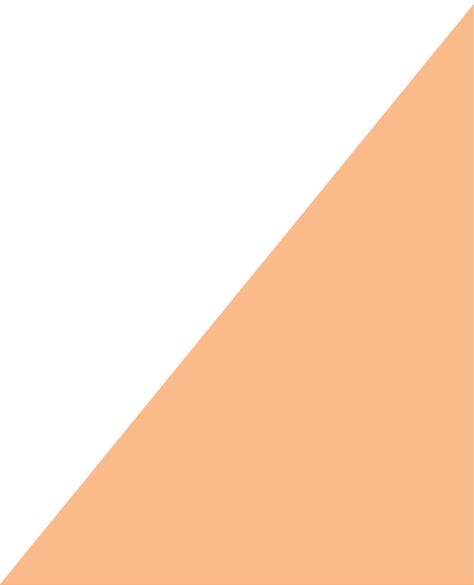
El Proyecto NOEMÍ tiene como objetivo general crear las condiciones metodológicas, legales e institucionales para el desarrollo de acciones conjuntas de diferentes actores, orientadas a promover la inclusión educativa de calidad, la certificación de nivel secundario y el acceso al trabajo digno, así como contribuir a gestar nuevas percepciones e interacciones entre los distintos actores del mundo educativo y del trabajo.

La nueva propuesta metodológica del Proyecto NOEMÍ es el “TRAYECTO FORMATIVO para la terminalidad educativa del nivel secundario y la inclusión laboral de adolescentes y jóvenes”, y sus objetivos son:

- ▲ Promover la inclusión educativa de calidad.
- ▲ Fortalecer el desarrollo de habilidades socioemocionales de las y los jóvenes, basadas en experiencias enriquecedoras.
- ▲ Brindar oportunidades vivenciales y la interrelación con pares y educadores encaminadas a la formulación de un proyecto ocupacional en el marco de sus opciones de vida.
- ▲ Propiciar el desarrollo de prácticas educativas en el lugar del trabajo que puedan potenciar el crecimiento formativo y la futura inserción laboral de las y los jóvenes.
- ▲ Desarrollar acuerdos que contribuyan a fortalecer las capacidades de instituciones educativas, organizaciones sociales y organismos públicos.
- ▲ Promover estrategias para la intermediación, la inserción laboral y el seguimiento posinserción de manera equitativa y con perspectiva de género.

I.3 POBLACIÓN DESTINATARIA

El Proyecto NOEMÍ orienta sus acciones hacia jóvenes entre los 16 y los 24 años como destinatarios inmediatos en los territorios donde se implementa; a ellas y ellos intenta alcanzar mediante la promoción de cambios que faciliten la continuidad y la terminalidad educativa, así como la inserción en el mundo del trabajo.



2. El trayectoformativo para la terminalidad educativa del nivel secundario y la inclusión laboral de adolescentes y jóvenes

El Proyecto NOEMÍ se propone mejorar el impacto de las acciones que ya venía implementando, con la metodología del sistema PELT, por medio de la incorporación de las dimensiones de intermediación, inserción laboral y el posterior trabajo de seguimiento y apoyo con el egresado. Las y los estudiantes son los actores centrales. En esta nueva configuración metodológica, tal como se indicó, el TRAYECTO FORMATIVO propone, a través de cuatro etapas, acompañar a adolescentes y jóvenes en su tránsito entre dos mundos (escuela-trabajo).

Desde su origen el sistema PELT incluyó tres componentes: sostenimiento en las aulas para las y los adolescentes, desarrollo de habilidades socioemocionales tanto en las escuelas como en los lugares de trabajo y en los barrios, y prácticas educativas en el lugar de trabajo. Para ello desarrolló un manual metodológico y guías para su aplicación en las escuelas, que fueron editadas en 2020.

Durante 2022 se rediseñó esa metodología y se incorporaron de manera más sistemática aspectos que hacen a la orientación vocacional y la formulación de un PO, así como la intermediación, la inserción y el seguimiento y apoyo a la posinserción laboral. Estas estrategias se desarrollaron en un marco de colaboración con y entre actores locales: las escuelas y las oficinas municipales de empleo de la provincia de Tucumán.

Por tratarse de un enfoque basado en la articulación de actores nacionales, provinciales y municipales, la propuesta metodológica crea condiciones para su aplicabilidad y sostenibilidad y, de esta forma, garantiza los objetivos y derechos que caracterizan al Proyecto NOEMÍ. Son estos actores los que llevan adelante las acciones, y DyA asiste técnicamente y acompaña ese proceso.

Durante 2022 y a partir de convenios firmados tanto con el Ministerio de Educación como con la Secretaría de Estado MiPyME, ambos de la provincia de Tucumán, como con

la Secretaría de Empleo del MTEySS de la Nación, el Proyecto NOEMÍ ha llevado a cabo acciones en doce escuelas técnicas y agrotécnicas de la provincia. En cuatro de ellas se desarrolló una experiencia de articulación con cuatro oficinas de empleo municipales (OE). Esta acción se llevó a cabo con el aval y el apoyo de la Dirección de Educación Técnica y Formación Profesional y de los equipos técnicos de la Secretaría de Estado MiPyME y Empleo y de la Coordinación de Empleo Joven del MTEySS de la Nación. También han tenido una firme participación los gobiernos municipales de los que dependen las oficinas de empleo, las empresas y otras instituciones oferentes de prácticas educativas en el lugar de trabajo. Esta estrategia de intersectorialidad e interinstitucionalidad parte del principio, ya esbozado, de que para concretar acciones en el campo de la educación y el trabajo se requiere contar con el protagonismo y el compromiso de quienes serán los encargados de su ejecución.

Esta es una de las singulares características de Proyecto NOEMÍ: la ejecución depende de distintos actores pertenecientes a la órbita de la gestión estatal, oficinas y secretarías de empleo, por un lado, y escuelas secundarias y ministerios de educación, por el otro, como también del sector productivo y de las organizaciones de la sociedad civil.

El TRAYECTO FORMATIVO, además de estos lineamientos, está compuesto por dos instrumentos metodológicos: el *Cuaderno del y de la estudiante* y las *Guías para acompañantes*. El primero es un material para que los y las estudiantes dispongan de un instrumento para reflexionar y diseñar su itinerario, su trayecto personal. Las *Guías para acompañantes* son pautas metodológicas e instrumentales para orientar el trabajo de los adultos que acompañan y asisten a los y las jóvenes a transitar las cuatro etapas de dicho TRAYECTO.

2.1 Las cuatro etapas del TRAYECTO FORMATIVO

En este apartado veremos las cuatro etapas que conforman un camino a lo largo del cual cada estudiante construye un puente desde la escuela hacia el ámbito laboral, tanto bajo la forma de empleo como de una iniciativa independiente, personal o colectiva. Como puede observarse, este TRAYECTO FORMATIVO trasciende el ámbito escolar, puesto que propone actividades que se realizan fuera de ese espacio, manteniendo en todas las etapas estrategias de acompañamiento y apoyo.

Estas etapas han sido concebidas tomando como eje ordenador el trayecto personal que transitan las y los estudiantes. La propuesta metodológica correspondiente ha sido diseñada en función de brindarles herramientas a ellos y ellas y también a los adultos que acompañarán dicho tránsito.

Ese enfoque de articulación y sinergia se ubica en un espacio simbólico definible como un “dentro-fuera” de lo escolar, y de esta forma permite incorporar las áreas de empleo y producción, tanto de nivel municipal como provincial, como también el sector productivo, en el proceso de transición entre el mundo de la educación y el

del trabajo para las y los jóvenes y, al mismo tiempo, promueve nuevas interacciones y formas novedosas de cooperación entre organismos públicos y entre estos con el sector privado.

El TRAYECTO FORMATIVO requiere concebir equipos de trabajo mixtos encargados de la coordinación de todo el proceso para cada escuela en la que se lleva adelante esta propuesta. Dichos equipos mixtos están compuestos por referentes de empleo y de la escuela, y toman el nombre de equipos escolares.

El equipo escolar tiene las tareas de:

- ▲ Planificar los contenidos de talleres (habilidades socioemocionales, proyecto ocupacional, otros), acciones con grupos de jóvenes, vinculación con las empresas, seguimiento de los acuerdos. Mantener la comunicación fluida con estudiantes, familias, comunidad educativa, actores involucrados, instituciones vinculadas.
- ▲ Sustener reuniones de seguimiento con sus equipos asesores (empleo y educación). Elaboración de informes. Estrategia de comunicación/difusión en la comunidad local.
- ▲ Capacitación del mismo equipo, de educadores y oferentes en general y empresarios en particular, en inclusión e igualdad de género. Difusión de mensajes de sensibilización sobre igualdad e inclusión de género y sobre no discriminación.
- ▲ Aportes más específicos de las oficinas de empleo: PO. Elaboración de CV. Obtención de oferentes para las prácticas. Ofertas laborales. Mercado laboral. Listado de empresas.
- ▲ Aportes más específicos de los actores del área de educación: plan de prácticas educativas en el lugar de trabajo, sostenibilidad educativa, certificación educativa, articulación de la currícula de enseñanza con todo este TRAYECTO FORMATIVO.

2.1.1 ETAPA I: ELABORACIÓN DE UN PROYECTO OCUPACIONAL EN EL MARCO DE OPCIONES DE VIDA

En el proceso de formulación de un proyecto ocupacional (PO), las y los estudiantes comienzan a diseñar de manera más sistemática su idea de futuro laboral como parte de sus opciones de vida, dentro del cual se realza la importancia de la finalización de sus estudios, la certificación educativa y la apertura hacia su continuidad y/o la inserción en un empleo o el desarrollo de una alternativa independiente, personal o colectiva.

Existen varias definiciones sobre PO/proyecto formativo ocupacional y, también, sobre proyecto de vida, concepto al que a veces se apela o se utiliza como sinónimo del primero, pero que, como se deduce de su propia enunciación, es más amplio y complejo.

El PO⁹ es una metodología didáctica orientada a la formación profesional con la finalidad de mejorar la empleabilidad y promover la ciudadanía, la equidad de género y la no discriminación de las personas, sustentada en los criterios rectores que aportan unos trayectos temáticos puestos al servicio de los objetivos enunciados.

Es una construcción, un proceso dinámico y abierto¹⁰ que puede ser planificado y ajustarse a las situaciones de vida de quien lo realiza. Dicha construcción motiva la iniciación de un recorrido que implica reflexionar acerca de los atributos, deseos, gustos e intereses de los y las estudiantes, así como también de sus condicionamientos. Estos condicionamientos abarcan aspectos subjetivos y objetivos, derivados estos últimos de las condiciones socioproductivas de la localidad o región en la que está inserta la institución educativa y de factores procedentes del contexto macroeconómico y las políticas públicas destinadas a morigerar los efectos injustos del orden social establecido. Todos estos elementos pueden tener impacto en las posibilidades de desarrollo laboral o profesional y las opciones de vida en que cada joven se desenvuelve.

Es el primer paso que nos permitirá vincular los intereses y las preferencias de los y las jóvenes con las prácticas educativas en el lugar trabajo (PELT) y, luego, con respecto a sus opciones laborales o, en un sentido amplio, en las oportunidades para generar ingresos por su cuenta.

Para construir su PO, las y los estudiantes realizan un recorrido con el apoyo y el fortalecimiento desde instancias de formación u orientación. Dicho recorrido registra los siguientes momentos:

- ▲ Reconocimiento de sus propias capacidades, habilidades y saberes adquiridos en ámbitos laborales, en espacios educativos o en “su contexto de vida” (experiencias y saberes adquiridos en el ámbito doméstico y el comunitario, entre otros).
- ▲ Reconocimiento y valoración de su perfil de egreso, y vinculación de su trayectoria académica (saberes, experiencias, habilidades, capacidades, formación técnica específica, etcétera), en relación con lo primero.
- ▲ Indagación sobre sus gustos, sueños, vocación y deseos.
- ▲ Reflexión acerca de los condicionamientos —aspectos subjetivos y objetivos derivados de un orden social establecido y de una estructura de oportunidades— que pueden tener impacto en sus posibilidades de desarrollo laboral o profesional y respecto de sus atributos e intereses vinculados con su proyecto de inserción laboral.
- ▲ Análisis del contexto productivo, los recursos naturales o de otro tipo que pueden constituirse en oportunidades para mejorar su situación laboral, así como de las posibilidades reales del mercado de trabajo en su contexto, y sus requerimientos.

→

⁹ Basado en: OIT-CINTEFOR. [https://www.oitcinterfor.org/general/proyecto-ocupacional-mapa-conceptual#:~:text=El%20Proyecto%20Ocupacional%20\(PO\)%20es,que%20aportan%20todos%20los%20componentes.](https://www.oitcinterfor.org/general/proyecto-ocupacional-mapa-conceptual#:~:text=El%20Proyecto%20Ocupacional%20(PO)%20es,que%20aportan%20todos%20los%20componentes.)

¹⁰ Tomado de Secretaría de Estado MiPyme y Empleo-Ministerio de Desarrollo Productivo de Tucumán.

- ▲ Reconocimiento de las oportunidades formativas, tanto en sí mismo, como en el contexto y en sus probabilidades contextuales.
- ▲ Balance entre los análisis previos para definir su proyecto ocupacional de formación y búsqueda de empleo y trazado de un plan de actividades.

El desafío de la construcción del PO encuentra su apoyo en la capacidad que tenemos para imaginar futuros deseables. A partir de las experiencias realizadas se ha aprendido que las personas fortalecen sus oportunidades laborales cuando:

- ▲ son capaces de conjugar sus experiencias, capacidades y necesidades desarrollando competencias para enfrentar el contexto laboral, y
- ▲ se reconocen como constructoras de su propio camino e identifican sus propias posibilidades y dificultades y las que ofrece el entorno.

Vale decir, dentro del PO cobra importancia la visualización que puedan realizar las y los estudiantes de sus opciones de vida¹¹ como un ideario que una persona se traza para conseguir ciertos objetivos, un camino para alcanzar un futuro deseable. Quienes elaboran su PO toman como referencia sus experiencias en los más diversos ámbitos, así como sus posibilidades y alternativas concretas presentes en el medio en el que se desenvuelven y la forma en que se desarrolla su existencia.

Ambos conceptos (PO y opciones de vida) tienen en común estar centrados en el sujeto y sus condiciones materiales, y sobre estas bases procuran, en alguna medida, personalizar las actividades de formación para el mundo del trabajo. Se apartan así de una visión generalista sobre las necesidades definidas por un decisor “externo” que establece cuáles son de manera a priori para “una o un” estudiante que se encuentra en proceso de finalización de sus estudios secundarios¹².

Una metodología para la formulación de un proyecto ocupacional

El camino a recorrer para la construcción del PO en el marco de opciones de vida requiere que los y las estudiantes adopten definiciones en tres niveles¹³:

¹¹ Basado en: “La importancia de tener un proyecto de vida”. https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dnpefp/sovio/articulos/1_Importancia_Proyecto_Vida.pdf

¹² Tomando a Pierre Rosanvallon como referencia, autor citado en el documento “El proyecto ocupacional como metodología para la formación y orientación para la empleabilidad y la ciudadanía”, el desempleo en el siglo XXI ya no puede ser visto solo como la manifestación de una pérdida temporal del trabajo sino como el emergente de una historia social del individuo y, por lo tanto, no se resuelve aplicando una regla general sino que se trata de tomar en cuenta esas historias singulares y a partir de ellas promover formas de inserción.

¹³ Los temas abordados en este punto se nutren del citado documento de OIT-CINTEFOR, y en algunos casos lo reproducen, así como del “Curso de introducción al trabajo [CIT]. Material de apoyo para docentes” y del “Curso de introducción al trabajo. Material de apoyo para participantes”, Ministerio de Trabajo

1. Punto de partida, mediante el autodiagnóstico.
2. Perspectivas y posibilidades, mediante un análisis del contexto.
3. Un PO propiamente dicho: definir objetivos y metas y un plan de actividades concretas que les permitirán acercarse a dichos objetivos (realizar prácticas educativas en el lugar de trabajo, concluir su secundaria y certificar nivel, ingresar a un proceso de intermediación laboral, realizar capacitaciones complementarias o ingresar a niveles de educación superior luego del egreso de la escuela, conseguir un empleo o iniciar un trabajo en forma independiente, etcétera).

Estos tres elementos se abordan tomando como referencia las propuestas explicitadas en el documento “Proyecto ocupacional. Una metodología de formación para mejorar la empleabilidad” (OIT-CINTEFOR)¹⁴. Este curso de acción tiene su momento de definición cuando los participantes realizan una especie de balance entre las expectativas y deseos de las personas emergentes del mencionado autodiagnóstico y las oportunidades que ofrece el medio donde se desenvuelven y que han sido visualizadas a través de los relevamientos señalados.

Es necesario advertir que el ejercicio de autodiagnóstico en que se basa la metodología no debería interpretarse como una fórmula que, de manera general, puede aplicarse en forma estandarizada, sino que en cada contexto será adaptado de forma particular y

y Seguridad Social de la Nación. Ambos editados en 2014. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/cit_docentes_1.pdf. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mteyss_cit_participantes.pdf Cabe destacar que el CIT incorpora un valioso material de adaptación de su metodología, con carácter complementario, orientado a pueblos originarios. Véase MTEySS (2014): “Pueblos originarios: curso de introducción al trabajo. Guía de actividades para talleristas. Pueblos indígenas, identidad, derechos e interculturalidad”. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/cit_docentes_pueblos_origina-rios_1.pdf

También se tomó como referencia el material de “Tucumán capacita - Talleres de orientación para la búsqueda de empleo”. Bajo la forma de cuadernillo de capacitación, brinda a la población desocupada de menores recursos —y en particular, a los jóvenes— herramientas de formación que les permitan mejorar sus competencias para acceder a un empleo o desarrollar capacidades para generar iniciativas emprendedoras que contribuyan a la gestación nuevos puestos laborales. Esta iniciativa del gobierno de Tucumán, por medio de su Secretaría de MiPyME y Empleo del Ministerio de Desarrollo Productivo, articula acciones con la Red Provincial de Oficinas de Empleo de los Municipios y Comunas Rurales, las empresas y las instituciones formativas, para la implementación del programa. El material producido por dicha subsecretaría es una versión superadora, no tanto por su contenido en sí, sino porque reduce el tiempo de capacitación para que los participantes formulen su PO. Es un formato realizable.

14 MTEySS de la Nación - Programa FORMUJER (OIT-BID): “Proyecto ocupacional. Una metodología de formación para mejorar la empleabilidad”. Manual. Serie: Materiales de apoyo para instituciones de formación y orientación laboral. 2004. 94 páginas. Si bien este manual está orientado a mejorar la inserción laboral de las mujeres, su uso se ha extendido a otros públicos, sobre todo jóvenes desocupados, sin distinción de género. Se lo concibió como un aporte al trabajo de formadores/as y orientadores/as en instituciones de formación para el trabajo, ámbitos de intermediación laboral (bolsas de trabajo, oficinas de empleo) y de atención comunitaria (ONG, iglesias, asociaciones vecinales, etcétera). <https://www.oitcinterfor.org/node/6544>

situada, tomando en cuenta a las y los destinatarios, sus necesidades y condiciones específicas. De esta manera es factible lograr una autoevaluación conducente y con capacidad de fortalecer al sujeto que la experimenta.

Tal efecto se logra cuando, en el balance entre expectativas y contexto socioproductivo, los sujetos optan por las oportunidades y, en relación con estas, definen cuáles son sus desafíos en materia de formación y de fortalecimiento de las habilidades socioemocionales (HSE) necesarias para su posible inserción.

En este orden de ideas, el PO busca potenciar en las personas ciertas competencias que incluyen saberes, habilidades y actitudes que trascienden al ámbito de “lo laboral”. Mejorar las posibilidades de inserción, especialmente en contextos de crisis, cambio e incertidumbre, requiere del protagonismo de los actores, de la construcción de autonomía y de versatilidad o capacidad de adaptación.

El enfoque que orienta esta estrategia presupone que los sujetos están condicionados por situaciones estructurales de contexto, pero que, a pesar de ello, pueden gestar márgenes de autonomía relativa —individual y colectiva— que les permitan encontrar espacios para maniobrar con esos condicionantes. Así, el PO puede ser percibido como el resultado de una suerte de “negociación” entre la estructura de oportunidades que poseen los sujetos en un contexto determinado y el potencial con que cuentan y que pueden ampliar, en términos de atributos, intereses e iniciativas.

El PO cuenta con los siguientes atributos y potencialidades:

- ▲ Procura brindar a las y los participantes el protagonismo del aprendizaje y la iniciativa.
- ▲ Fomenta la incorporación de la lógica de trabajo por proyectos y la capacidad de desarrollarlos.
- ▲ Parte de una metodología de proceso, partida y llegada.
- ▲ Promueve la formación a lo largo de la vida.
- ▲ Permite mirar la vida en su dimensión histórica, tomar decisiones sobre el camino a seguir teniendo en cuenta capacidades, gustos, interés, realidades concretas, etcétera.
- ▲ Insiste en visibilizar y remover las barreras subjetivas y los estereotipos, en relación con las mujeres y las diversidades, y respecto de las diferencias de procedencias socioeconómicas, minusvalías físicas y cognitivas u otro tipo de posibles discriminaciones.

Para poner en práctica esta metodología será importante que aquellas personas encargadas de asistir a los y las estudiantes puedan realizar actividades previas orientadas a recabar información relevante, y con una mirada de género y sensible en problemáticas de desigualdad, sobre:

- ▲ El contexto productivo relativo a la ocupación en la localidad de referencia. En este aspecto es clave el papel de las escuelas y de las oficinas de empleo municipales, u organizaciones de similar característica, ya que la complementación de roles entre ambas para el mapeo de los actores relevantes y para una estrategia de vinculación con el sector productivo y las organizaciones asentadas en un determinado territorio puede resultar en mejores oportunidades para las prácticas educativas en lugares de trabajo y la posterior intermediación e inserción laboral de los y las estudiantes.
- ▲ El perfil de egreso en el que se están formando las y los estudiantes, saberes, habilidades socioemocionales, capacidades técnicas, etcétera.

Además, deberá contemplar estrategias orientadas a:

- ▲ Desarrollar y/o consolidar el diálogo con los actores locales del mundo del trabajo y la comunidad donde se podrían desarrollar prácticas educativas y, llegado el momento, facilitar el acceso y la permanencia de las y los participantes en el mercado de trabajo (ya sea en forma dependiente o independiente).

Cabe advertir acerca de la conveniencia de que los tutores/monitores/instructores cuenten con las complejas habilidades que les permitan organizar este proceso, el cual es en cierta forma delicado y requiere de pericia para que rinda frutos. A tal efecto, el TRAYECTO FORMATIVO contempla la puesta en práctica de un proceso de sensibilización y capacitación a quienes estén a cargo de las dinámicas de taller necesarias para la formulación del PO, a fin de que cuenten con herramientas y dispositivos que faciliten la emergencia/visualización de proyectos y capacidades. Por mejor diseñado que esté un instrumento, eso no lo transforma necesariamente en algo válido en sí mismo, sino que, por su complejidad, requiere de equipos profesionalizados y sensibilizados, que tengan capacidad de acompañamiento y mediación.

La perspectiva de género en la formulación del PO

La perspectiva de género está presente en el Proyecto NOEMÍ desde sus inicios, de manera que en las diferentes actividades de taller orientadas a la formulación del PO, tal perspectiva se encara de forma integral y, por lo tanto, existe en documentos destinados a los educadores acompañantes (*Guías para acompañantes*), y también en el diseño del material de apoyo a los y las estudiantes (*Cuaderno del y de la estudiante*).

En el marco del TRAYECTO FORMATIVO, el *Cuaderno del y de la estudiante* que los acompaña en su tránsito entre el mundo escolar y laboral plantea la perspectiva de género como eje transversal y como un núcleo de tensión para desafiar los prejuicios establecidos. En tal sentido, se espera que los y las participantes desarrollen una postura

crítica sobre la naturalización de los roles asignados a varones y mujeres. Pero también se promueve la identificación de otros mecanismos de marginación social y desigualdades (como la discriminación por condición socioeconómica, por lugar de residencia, por aspecto físico, por poseer tatuajes o *piercings*, por edad, por ser inmigrante, por pertenecer a un pueblo originario, entre otras). De esta forma, podrán reflexionar de un modo distinto acerca de los lugares que pueden ocupar en la sociedad y comprender que las personas se encuentran afectadas por condicionamientos sociales que influyen en su vida diaria.

Las dificultades a que se refiere el párrafo anterior, si bien afectan a las mujeres con mayor intensidad, en diversos aspectos, no dejan de tener incidencia en los varones jóvenes. De manera diferenciada, a ambos les resulta complejo acceder y permanecer en el empleo. La inestabilidad y la rotación son una expresión del impacto de un sinnúmero de condicionantes vinculados al capital social, educativo, cultural y simbólico de las personas, pero sobre todo, una característica del mercado laboral cambiante de nuestro tiempo. Resulta clave evidenciar estos condicionantes y factores de discriminación, para hacerlos visibles e incorporar una mirada crítica que permita a cada joven repensar sus estrategias de inserción y fortalecer su capacidad para sobreponerse a tales barreras. El PO y el fortalecimiento de las HSE conforman una oportunidad para valorizar lo que las personas tienen y mirar de manera constructiva sus vacancias. Así, “lo que me falta”, la carencia, no se connota necesariamente como estigma, porque todo lo que se experimenta, aprende y construye durante el TRAYECTO FORMATIVO pone en discusión los condicionamientos de género, situación social, etnia, edad, entre otros, y plantea una metodología de fortalecimiento del y de la joven.

Algunos de los temas susceptibles de ser abordados son:

- ▲ Estereotipos de género, origen social, nacionalidad, edad y otros, y sus consecuencias en las elecciones personales. Identificar críticamente estos estereotipos en los mandatos familiares y en los vínculos entre pares, así como la influencia de las representaciones sociales de la juventud sobre los lugares que los y las jóvenes “deben” ocupar en el mercado laboral. El tema también puede ser abordado mediante un material de discusión que vincule las relaciones de género y clase. (Véase *Cuaderno del y de la estudiante*).
- ▲ Discriminación en el acceso al trabajo y su sostenimiento. ¿Qué es la violencia laboral? Identificar distintas formas. Reconocer organismos del Estado que se ocupan de esto.
- ▲ La elaboración y presentación del CV y la entrevista laboral a la luz de las marcas de género y de otras posibles formas de discriminación.

A modo de cierre sobre el PO, señalamos que las acciones llevadas a cabo en el ámbito escolar para su formulación constituyen una metodología que es apta para ser trabajada en las aulas con el auxilio de las oficinas de empleo (OE), en la medida que la estructura temática y la didáctica adoptada resulten en un ejercicio acotado en el tiempo y articulado con el fortalecimiento de las HSE.

Se trata de una relevante innovación por parte de esta iniciativa, ya que las experiencias de construcción de un PO que se han aplicado hasta el momento han estado orientadas a públicos que se encuentran en situación de desempleo y que, por lo general, no han completado sus estudios secundarios. En cambio, este TRAYECTO FORMATIVO se centra en estudiantes del último año de la secundaria (etapas de formulación del PO, de las PELT y el inicio del proceso de intermediación laboral) y el primer año luego del egreso (etapas de continuación de la intermediación, la inserción laboral y el seguimiento y apoyo posinserción laboral).

Es claro que su puesta en práctica en ámbitos áulicos, y más aún, su inserción en la currícula escolar requieren de compromisos y acuerdos formales entre la institución escolar y la de empleo. Una alternativa concreta, en el caso de escuelas técnicas, es la de asignar las horas cátedra que insumirá el PO como parte de las doscientas horas de prácticas profesionalizantes obligatorias. Para el resto de las escuelas, el diálogo con supervisores, inspectores y autoridades de los ministerios de educación logrará encontrar los formatos adecuados para que este TRAYECTO FORMATIVO pueda ser implementado.

La interacción entre OE y escuelas demanda procesos de capacitación y sensibilización; ambos tipos de instituciones pueden aportarle elementos valiosos a su contraparte: las escuelas, al compartir datos y experiencias sobre oferentes, y las OE, su conocimiento sobre los perfiles demandados por empresas y organizaciones, el acompañamiento en el armado de los proyectos ocupacionales, *curriculum vitae*, orientación para entrevistas laborales, etc., así como sobre las características de estas y su potencialidad para brindar oportunidad de inserción para egresadas y egresados.

2.1.2 ETAPA 2: LAS PRÁCTICAS EDUCATIVAS EN EL LUGAR DE TRABAJO

Las PELT se llevan a cabo dentro del ciclo escolar y constituyen el primer paso del PO formulado. Estas prácticas representan un ambicioso intento por vincular los mundos de la educación y del trabajo mediante un enfoque integral. Este tipo de práctica fue concebido para el abordaje de las problemáticas juveniles de inserción en el ámbito laboral, en consonancia con la percepción existente, tanto en el momento de su gestación como en la actualidad, acerca de las insuficiencias/vacancias de los programas disponibles destinados a establecer un puente entre educación y trabajo. Este aspecto forma parte de las actuales preocupaciones del Estado nacional y de los Estados provinciales, particularmente las áreas de trabajo y de educación y, a tal efecto, se están llevando a cabo iniciativas destinadas a cubrir las mencionadas brechas.

Las PELT constituyen una actividad educativa que se realiza en una entidad oferente de prácticas (sociedades comerciales, cooperativas u otras formas de organización socioprodutiva o de servicios, organismos estatales u organizaciones de la sociedad civil). Un aspecto particularmente relevante para su efectivización es el vínculo que deberán

establecer la escuela y el oferente de PELT, ya que es a través de este vínculo que se comienza a materializar el puente entre el mundo de la educación y el del trabajo. Este procedimiento se efectiviza una vez formulado el PO, y es su primer acto de implementación, su efectivización, que se lleva a cabo durante la segunda etapa del TRAYECTO FORMATIVO. Una vez realizadas las PELT, las y los estudiantes son invitados a reformular su PO, el cual se convierte en un instrumento dinámico.

Para ese momento resulta importante:

- ▲ Tener en claro el perfil de las y los egresados y de los potenciales oferentes.
- ▲ Que las escuelas efectúen mapeos sobre el contexto productivo de cada una de ellas. Estas acciones sistemáticas pueden aportar datos de organizaciones o empresas no conocidas hasta el momento. El mapa de actores permite ubicar posibles canales de vinculación entre las escuelas y el sector productivo, con la consecuente posibilidad de encontrar oferentes para la realización de las prácticas. Este mapeo y la vinculación con los oferentes son aportes fundamentales de las OE.
- ▲ Que las escuelas, a partir del trabajo articulado con las OE o por medio de invitaciones a muestras institucionales, visitas a los talleres tecnológicos (en el caso de las escuelas técnicas), etc., cultiven el vínculo con los potenciales oferentes.

Es central remarcar que la PELT no es trabajo: es una acción formativa y hay mecanismos, criterios, normas que la deben garantizar. El lugar de trabajo debe ser entendido como un entorno formativo. Las normas lo definen como una extensión del sistema educativo. De hecho, las PELT son situaciones de retroalimentación de lo aprendido que no empiezan ni terminan en el lugar de trabajo, sino que se conectan de modo permanente con el aula. Son espacios de articulación siempre vinculados con el TRAYECTO FORMATIVO¹⁵.

Generar espacios complementarios de formación en lugares de trabajo les aporta a los jóvenes la posibilidad de vincular los contenidos curriculares con experiencias que se dan fuera del ámbito escolar; de esta manera adquieren sentido en su propio quehacer. Asimismo, incorporarán habilidades y actitudes propias de los lugares y ambientes de trabajo: responsabilidad con la tarea, cumplimiento estricto de normas, resolución de situaciones problemáticas diferentes de las propias del ámbito escolar, aplicación de normas de higiene y seguridad, habilidades técnicas, capacidades específicas, saberes aplicados, etc. Por último, adquieren capacidades/competencias técnicas propias de la ocupación en la cual están realizando su práctica¹⁶.

15 Proyecto NOEMÍ-DET, Ministerio de Educación de Tucumán (2021): Documento orientador para la elaboración, el desarrollo y la evaluación de las prácticas profesionalizantes en las escuelas secundarias técnicas de la provincia de Tucumán.

16 Ídem.

En el marco del Proyecto NOEMÍ, estas prácticas reúnen determinadas características, atento al perfil de sus destinatarios:

- ▲ Son *prácticas*, enfatizan el *aprender a través del hacer*, dando lugar a una vinculación directa y experimental de cada joven con el objeto de aprendizaje, en un rol o función propia del perfil profesional, ocupación u oficio que tienen lugar en un ámbito laboral.
- ▲ Son *educativas*, porque exceden el carácter de una mera formación profesional en una ocupación u oficio y dichos saberes se integran en el trayecto curricular transitado por la o el estudiante y vinculado a su perfil de egreso.
- ▲ Son en el *lugar de trabajo*, entendido como un entorno formativo diferente del habitual, se reconocen en el espacio laboral dinámicas, roles, valores y normas propias que resultan relevantes en la formación integral de los y las estudiantes.

Estas experiencias son actividades que organiza y garantiza el establecimiento educativo, bajo la regulación de la autoridad del área, con el objetivo de facilitar la transición del estudiante al mundo de trabajo; le permiten conocer la realidad profesional y las relaciones sociolaborales, así como también fortalecer habilidades relevantes para su futura inserción en un trabajo digno, con lo cual dan cumplimiento en forma directa a uno de los propósitos de la educación de nivel secundario (la formación para el trabajo) y favorecen también los otros propósitos (la continuidad de sus estudios superiores y la construcción de ciudadanía).

Las PELT deben cumplir con los siguientes criterios:

- ▲ La existencia de un diseño formativo acordado entre la escuela y la institución oferente y volcado en el plan individual de prácticas. Se trata de un plan de capacitación que, al menos, se encuentra integrado por: a) una inducción a la empresa sobre las particularidades de las PELT, b) aspectos vinculados a la seguridad e higiene en el trabajo, y c) actividades específicas sobre el perfil ocupacional, incluidas las tareas a realizar, aprendizajes a desarrollar en lo técnico, la identificación de las habilidades socioemocionales a fortalecer y los criterios de evaluación.
- ▲ La articulación con contenidos: se deben establecer las conexiones entre la especificidad del perfil y un área de contenidos sustantivos de asignaturas y/u orientación de la escuela.
- ▲ Aprender haciendo: el aprendizaje debe ser *in situ* sobre un puesto de trabajo u ocupación y, por ende, eminentemente práctico; debe desplegarse en el hacer.
- ▲ El seguimiento por parte de un tutor del establecimiento educativo, que acompañará a cada joven durante su trayectoria facilitando su desarrollo y articulando *hacia adentro de la institución educativa* con →

los educadores y directivos y *hacia fuera* con el tutor de la institución oferente, con el objeto de identificar y generar estrategias formativas que permitan fortalecer el desarrollo de las habilidades de cada uno de los jóvenes que realizan las prácticas.

- ▲ La existencia de un tutor del oferente, designado por la entidad que ofrece las prácticas: debe ser idóneo en el rol u ocupación y acompañar al practicante durante su aprendizaje. Su tarea será enseñar, supervisar y acompañar al practicante durante todo el proceso.
- ▲ Certificación por parte del oferente, donde dé cuenta de las habilidades y los conocimientos puestos en práctica; servirá a las y los estudiantes como antecedente que se pueda incorporar en sus CV y que valdrá como experiencia en ámbitos laborales.
- ▲ Un marco, acuerdo entre las partes, que se establece entre el practicante, sus padres en caso de tratarse de un menor de edad, el establecimiento educativo y el oferente, y se encuentra regulado por la normativa correspondiente emanada de la autoridad educativa.

Deben destacarse los aportes que generan las PELT a los y las estudiantes, al equipo docente, a la escuela y a las instituciones oferentes. A continuación, se detallan algunos beneficios para todos los actores involucrados (estudiantes, escuelas, oficinas de empleo, organizaciones sociales y oferentes).

Aportes a los y las estudiantes

- ▲ Aprenden a desenvolverse en el ámbito laboral por medio del desarrollo de habilidades socioemocionales propias del perfil o función en la que realizan sus prácticas (responsabilidades, horarios, trabajo en equipo, relacionarse con superiores y con otros trabajadores, entre otras).
- ▲ Aprenden acerca de las características del mundo del trabajo en el que se pueden insertar.
- ▲ Fortalecen sus habilidades técnicas al acceder a tecnologías propias de la actividad laboral.
- ▲ Experimentan procesos y modos de trabajo que por su escala y complejidad no pueden realizar en la escuela.
- ▲ Integran contenidos adquiridos de manera fragmentaria y aplican lo aprendido en la escuela a casos reales, incorporando metodología de trabajo.

Aportes al equipo docente

- ▲ Facilitan la conexión entre los conocimientos impartidos y la realidad del mundo del trabajo y la producción.
- ▲ Generan la necesidad de incorporar estrategias de enseñanza-aprendizaje a partir de las experiencias que hacen los jóvenes en las prácticas.
- ▲ Articulan contenidos de más de una asignatura para que se puedan llevar a la práctica.
- ▲ Actualizan sus conocimientos sobre las innovaciones tecnológicas y productivas que acontecen en el sector en cuestión.

Aportes a la escuela

- ▲ Le permiten evaluar el nivel de conocimiento de sus estudiantes en el ámbito donde desarrollan la práctica y, por lo tanto, la pertinencia de su oferta educativa en función del desarrollo de nuevas tecnologías y nuevos puestos de trabajo.
- ▲ Le facilitan la actualización de las estrategias de implementación curricular.
- ▲ Muchas veces impactan en un incremento de su matrícula: una escuela que logra vincularse con el ámbito productivo, en general, posee mayor reconocimiento social y suscita mayor interés entre los estudiantes.

Aportes a las instituciones oferentes

- ▲ Conocen a jóvenes, sus conocimientos teóricos y capacidades prácticas.
- ▲ Reducen el esfuerzo en capacitación a futuros empleados.
- ▲ Realizan un aporte social a la comunidad donde están insertas, sumamente valorado por sus integrantes.

Aportes a las oficinas de empleo

- ▲ Les permiten trabajar con actores diferentes de los que están habituadas y, por ello, encontrar nuevos caminos para la intermediación e inserción laboral, potenciando así su efectividad.
- ▲ Amplían las posibilidades de contactos con posibles demandantes de empleo.
- ▲ Fortalecen sus capacidades institucionales.
- ▲ Les brindan mayor capacidad de planificación para atender a la población destinataria, los perfiles laborales futuros y las demandas.
- ▲ Generan nuevas demandas de formación profesional y otras acciones de promoción del empleo.

Aportes a las organizaciones sociales

- ▲ Habilita a intercambiar y reflexionar con los jóvenes, a partir de su experiencia en las prácticas, temas como su tránsito de la escuela al mundo del trabajo o a la continuidad de sus estudios superiores.
- ▲ Posibilita mostrar de manera clara el vínculo de la escuela con su entorno comunitario y productivo, aspecto que permite a las organizaciones trabajar la inclusión y el sostenimiento de los estudios de una manera más concreta a través de evaluar las perspectivas a futuro y las oportunidades de los jóvenes.

En síntesis, estas prácticas buscan generar sinergias entre las lógicas del mundo laboral, de la producción, de la innovación tecnológica y las del sistema educativo. Son una aproximación a las formas de organización del trabajo, a las relaciones entre las personas que intervienen en él, a los procesos científico-tecnológicos, de gestión y socioculturales propios de las prácticas productivas y a las regulaciones particulares de cada actividad profesional. Permiten vincular la formación académica y los requerimientos de los sectores científico, tecnológico y socioproductivo¹⁷.

Posicionamiento conceptual sobre las PELT

Históricamente, el sistema educativo ha intentado dar respuesta a la vinculación con el mundo del trabajo. El enfoque tradicional de la educación, en este aspecto, requiere un cambio frente al actual contexto de desarrollo tecnológico, productivo y social. Este cambio, que debe ser permanente, se dará en la medida que estos dos ámbitos se encuentren, intercambien información y establezcan mecanismos de diálogo y articulación. Estas circunstancias obligan a una reconceptualización de la educación para el trabajo, que no solo abarca los contenidos sino en especial su concepción, y se concretan en los siguientes rasgos organizativos:

- ▲ “Ampliar la concepción de escolarización vigente, contemplando las diversas situaciones de vida y los bagajes sociales y culturales de los diferentes estudiantes”,
- ▲ “proponer diversas formas de estar y aprender en las escuelas”, que incluyen “espacios de aprendizaje que conecten la escuela con el mundo social, cultural y productivo” y resignifican “el vínculo de la escuela con el contexto, entendiendo al mismo como ámbito educativo”,
- ▲ “el escenario extraescolar y sus dinámicas sociales y culturales posibilitan miradas diferentes, alternativas y necesarias en la propuesta escolar. Habilitan otras situaciones para pensar y aprender, otras

→

¹⁷ Adaptado del documento elaborado por el equipo de Intermediación Laboral de la Secretaría MiPyME y Empleo de Tucumán.

prácticas de enseñanza, posibilitan la participación de otros actores que enseñan desde su experiencia y práctica laboral. Le otorgan legitimidad y relevancia social al trabajo educativo”.

Hacer frente a estas habilidades requiere cambios en las estrategias pedagógicas, los enfoques curriculares y el papel tradicional asignado a educadores y estudiantes, con el objeto de desarrollar una formación integral, articulada y permanente que permita tener jóvenes incluidos en el mundo educativo y laboral, conscientes de sus derechos, con capacidad de transformar la realidad y una alta capacidad técnica. También es indispensable la articulación de la escuela con otros actores sociales que puedan intervenir en este proceso tan complejo: sector productivo, organismos estatales, organizaciones de la sociedad civil y demás, por medio de los cuales los adultos acompañen el proceso de formación de las y los jóvenes. La escuela sola no puede, sin la escuela tampoco es posible.

En este sentido, resulta importante clarificar el alcance y el contenido de las PELT, destacando lo que *no* son:

- ▲ Una forma de cubrir demandas laborales temporales.
- ▲ Mano de obra barata para las empresas.

El desafío de implementar de manera generalizada y cuidada las PELT requiere del esfuerzo y el compromiso conjunto de todos los actores, tanto los del ámbito educativo como aquellos referentes destacados del mundo del trabajo, la sociedad civil y los organismos gubernamentales con competencias en lo educativo y lo productivo.

Un elemento central a destacar de las PELT es su vocación por propiciar la articulación intersectorial e incidir en las políticas públicas y no solo presentar un modelo de articulación escuela-trabajo, como sucede con otras propuestas¹⁸.

Se sabe que las PELT suelen tener una suerte de “talón de Aquiles” en la obtención de oferentes para su puesta en práctica. Esto requiere un esfuerzo por parte de la institución educativa, ya recargada con múltiples y complejos desafíos, que incluye una labor de difusión y convencimiento hacia las organizaciones públicas y privadas e instituciones oferentes. Por ello es estratégica la intervención de las oficinas municipales de empleo y otras áreas gubernamentales y privadas con competencia en el tema, para promover y facilitar la participación de mayor cantidad de oferentes.

2.1.3 ETAPA 3: INTERMEDIACIÓN E INSERCIÓN LABORAL

A partir de las dos etapas anteriores, de esta y de la que sigue, este TRAYECTO FORMATIVO contribuye a generar o fortalecer la articulación de actores sociales públicos

¹⁸ Jacinto, Claudia, 1999. *Programas de educación para jóvenes desfavorecidos: Enfoques y tendencias en América Latina*, París, UNESCO- IIEP.

y privados en el territorio y a estimular el trabajo en red. Esta estrategia ha generado resultados palpables, en su corto tiempo de despliegue, en jóvenes, oferentes, el Estado en sus tres niveles, las organizaciones de la sociedad civil (OSC), la institución educativa y el ámbito local. En particular con respecto a la actividad de las escuelas, se destaca una habilitación a incorporar visiones más amplias al proponer discusiones que no emergen en el día a día ni en las prácticas concretas.

El tránsito entre los espacios escolares y los laborales no es un proceso sencillo, sobre todo para aquellos individuos cuyas vidas se desenvuelven en contextos socialmente complejos; otros pueden postergarlo, de modo total o parcial, al seguir una carrera universitaria o estudiar en otros espacios. Existen estudiantes que al mismo tiempo que van terminando la escuela secundaria se inician en prácticas laborales. Aquellos que quieran o deban, por sus particulares circunstancias, buscar en forma inmediata un empleo, podrán lograr una eventual inserción “directa”, pero para la mayoría será necesario encarar “pasos intermedios” como son los programas públicos de promoción del empleo y formación profesional.

Es posible, también, que esta intermediación se dé por medio de instituciones privadas u organizaciones de la sociedad civil con competencias en el tema. Por supuesto, buscar empleo de modo individual y sin requerir intermediaciones también es una posibilidad hoy en día, sobre todo para aquellos y aquellas adolescentes y jóvenes que tienen más vínculos sociales, mayores capacidades de relación, que se encuentran en contextos de mayor empleabilidad o tienen buen manejo de las redes (esto último merecería una reflexión aparte). En una circunstancia similar estarán quienes se interesen en opciones de trabajo/emprendimiento independiente: por lo común necesitan atravesar por procesos de formación y de experiencias prácticas que los ayuden a encarar de forma individual o colectiva ese camino.

Este tránsito de la educación al trabajo puede llegar a tener como responsable principal a las oficinas de empleo que permiten el acceso a instancias de orientación e intermediación laboral, como también a opciones de apoyo que facilitan el logro de las calificaciones necesarias para desempeñarse en el puesto o en el trabajo independiente procurado.

Hacia el final del año escolar, los y las jóvenes contarán con el apoyo de las oficinas de empleo municipales para incorporarse propiamente al mercado laboral o iniciar un proyecto de trabajo independiente para el cual requieran asistencia.

Las OE trabajan habitualmente con jóvenes desocupados y con estudios incompletos, por lo cual necesitan una adaptación de sus estrategias, dado que quienes han finalizado el ciclo secundario cuentan con un bagaje mayor de conocimientos y habilidades. Para trabajar con este segmento de jóvenes, las OE tendrán que realizar una revisión de las metodologías de intermediación laboral existentes, así como también la instrumentación de procesos de capacitación y su fortalecimiento institucional.

Es indispensable para las y los estudiantes que el proceso de intermediación laboral en alguna de sus formas se inicie poco antes del egreso. Vuelve a plantearse, por lo tanto, la necesidad de una fuerte articulación y coordinación entre la escuela y la oficina de empleo.

Estas actividades no pueden ser concebidas sin tomar en cuenta los mecanismos y programas previstos por los organismos públicos abocados a resolver los problemas que existan para la inserción laboral de un numeroso grupo de personas desocupadas, dentro de las cuales ocupan un lugar importante los y las jóvenes, sobre todo estas últimas. Poner en práctica las políticas públicas de orientación, intermediación e inserción y su aplicación en el territorio resulta clave en esta instancia del TRAYECTO FORMATIVO que plantea el Proyecto NOEMÍ.

En este contexto es muy importante poner en discusión las particularidades que estos procesos de intermediación e inserción plantean de manera discriminatoria para las mujeres, otras identidades de género, como así también por razones de distintas procedencias y nacionalidad, extracción social, edad, etcétera.

A partir de lo expresado en esta tercera etapa se podrá:

- ▲ Aplicar y recurrir a los programas y las políticas públicas de orientación e inserción laboral.
- ▲ Generar consensos acerca de las mejores estrategias de promoción/ comunicación del trabajo de las OE en las escuelas.
- ▲ Incrementar la disposición de oferentes mediante una activa intervención de las OE y otras áreas estatales vinculadas a la temática del empleo y la producción, para conseguir espacios de prácticas educativas en el lugar de trabajo y, a posteriori, puestos laborales.
- ▲ Promover la transformación del oferente en empleador (quiénes y de qué modo). De manera complementaria, esto plantea el desafío de la coordinación y articulación entre las escuelas y las OE.

En cuanto al vínculo entre las dos primeras etapas de PO y PELT y esta etapa de intermediación e inserción laboral, debe recordarse que, como producto de la formulación del PO y luego de la PELT, cada estudiante ha avanzado con firmeza en la autopercepción acerca de sus deseos e intereses, como también sobre los requisitos que cumple y los que aún le faltan para alcanzar una inserción laboral satisfactoria. Esto establece una base concreta para tener muy en cuenta en el comienzo del proceso de intermediación para el diseño de una posible trayectoria de inserción laboral o para definir un trayecto complementario de formación y de experiencias en el terreno que permita completar o compensar las vacancias detectadas. Vale decir, corresponde imaginar y prever qué pasos y qué cosas debería realizar para lograr una inserción exitosa. Este final deseado implica apelar a algunas cuestiones ineludibles (terminar el nivel secundario, haber realizado prácticas educativas en el lugar de trabajo, rendir las materias pendientes y certificar) y otras de carácter contingente, según los casos. Entre ellas cabe mencionar: preparar o

rehacer un CV, concertar entrevistas, buscar contactos personales/familiares, ir a la oficina de empleo, hacer un curso complementario de formación, anotarse en la facultad, indagar programas que apoyen la inserción laboral o que apoyen el trabajo independiente, etcétera.

En esta etapa de intermediación e inserción laboral (a cargo de las OE en coordinación con la escuela), así como en el proceso clave de la cuarta etapa de seguimiento y apoyo en la posinserción laboral, deberán estar presentes tutores o promotores en las escuelas, sobre todo con el acompañamiento de algún técnico de las OE. Además, deberá contarse con la designación de un interlocutor en la organización en la cual quien haya egresado esté incorporado como practicante o, eventualmente, luego como empleado.

En síntesis, el TRAYECTO FORMATIVO incorpora las actividades de intermediación e inserción laboral, y luego, de seguimiento y apoyo posinserción laboral, al tiempo que reconoce las particularidades que para los y las jóvenes tienen estos momentos, signados por una mayor dificultad en relación con las ya importantes que padecen debido a las barreras subjetivas y objetivas para el acceso al sistema productivo.

En particular, la incorporación del enfoque de género permite evaluar las necesidades diferenciadas y el impacto que produce en los y las jóvenes. El desarrollo de las acciones que propone el TRAYECTO FORMATIVO pretende contribuir a superar los obstáculos y estereotipos que limitan a las adolescentes y jóvenes, la posibilidad de visualizar un proyecto ocupacional que rompa tales prejuicios y preconceptos. En la misma línea, se trata de remover los factores que limitan sus posibilidades de inserción futura en puestos de trabajo que para muchos empleadores son “solo para varones”, y promover ocupaciones no tradicionales para los distintos géneros.

2.1.4 ETAPA 4: SEGUIMIENTO Y APOYO POSINSERCIÓN LABORAL

La incorporación de esta etapa es otra de las innovaciones del TRAYECTO FORMATIVO e intenta suplir uno de los principales problemas que enfrentan los jóvenes: no solo es difícil conseguir un puesto de trabajo, también lo es sostenerse en él. Este tipo de dispositivos no siempre está previsto en las escuelas o en las oficinas de empleo y no suele contarse con las estructuras que demanda esta realidad.

La puesta en práctica de acciones que faciliten la sostenibilidad en el puesto de trabajo logrado o en la actividad laboral independiente iniciada es un aspecto clave, ya que a muchos de los y las jóvenes que acceden a un empleo les resulta difícil mantenerlo, por diversos factores. La formación para el trabajo es indispensable pero además resulta necesario que las instituciones gubernamentales de cercanía o las organizaciones de la sociedad civil aborden con un criterio de mejora continua este desafío.

Las cuatro etapas del TRAYECTO FORMATIVO se basan en abarcar de manera integral tanto el tránsito final de la escuela secundaria, incluyendo el desarrollo y fortalecimiento

de habilidades socioemocionales y la realización de prácticas en el lugar de trabajo, entre otros aspectos, como la formación integral de los y las jóvenes a fin de que cuenten con más y mejores herramientas para encarar la transición entre el mundo escolar y el del trabajo. Para ello, resultan clave las mencionadas fases, que incluyen el proceso de intermediación e inserción laboral y luego el de seguimiento y apoyo en el ingreso al mundo del trabajo.

Esta cuarta etapa ha sido concebida para reducir las dificultades que entraña sostenerse en el empleo o en el trabajo independiente puesto en marcha. En esta etapa es fundamental el rol de la OE en el seguimiento, la tutoría y la planificación de acciones para el apoyo de los y las jóvenes, más allá de una posible intervención de menor intensidad que puedan tener las escuelas. Si bien la naturaleza y la magnitud de la intervención es diferente, conviene y es necesario mantener el vínculo y la relación desde el equipo escolar.

En consecuencia, resulta importante establecer criterios que permitan sostener en el tiempo a quienes hayan egresado de las escuelas en su inserción en el mercado de trabajo o en un emprendimiento independiente. Dicho rol está a cargo de la OE local y, de manera complementaria, la escuela puede, en algunos casos y mediante los acuerdos explícitos correspondientes, contribuir en el seguimiento de sus egresados y egresadas. Al mismo tiempo, y de manera especial, toca acompañar a aquellos que no lograron insertarse con rapidez en el mercado de trabajo, lo cual demanda una reconfiguración del plan de acción, una reformulación del proyecto ocupacional y el rediseño de estrategias a desarrollar.

Durante la etapa de seguimiento y apoyo en la posinserción en el mundo del trabajo, ya sea en empresas o de manera independiente, es central prestar atención a la resolución de conflictos, el asesoramiento laboral, la detección de necesidades de formación complementaria, las instancias de acompañamiento individual y grupal, el análisis de las dificultades vinculares y otras necesidades de las y los jóvenes.

En los últimos años, sobre todo en tiempos de la pandemia de COVID-19 y a posteriori, se habló con suma preocupación de situaciones de sufrimiento subjetivo en muchas y muchos adolescentes. Depresiones, angustias, trastornos de personalidad, dificultades vinculares, ideaciones de muerte, entre varias, nos llevan a atender de manera particular a este grupo con acciones de seguimiento y apoyo en la posinserción.

La realidad de la demanda laboral del momento, las características de algunos espacios o sectores con búsquedas intermitentes, períodos de prueba de tres meses que muchas veces no se renuevan, hacen que el desempleo sea algo que aparezca con rapidez en muchos de estos y estas adolescentes y jóvenes que recién egresan. Hay que trabajar sobre la carga peyorativa de esta experiencia de desempleo, contextualizándola y ayudando a crear capacidades y a tomar opciones para volver a insertarse y mantenerse en un puesto de trabajo. El pleno empleo, el trabajo digno y el empleo para toda la vida son cada vez más difíciles.

Para ello deberán atenderse los siguientes aspectos:

- ▲ Establecer qué habilidades y qué formación requieren las y los encargados de estas acciones.
- ▲ Definir las acciones concretas que se realizarán en materia de seguimiento/acompañamiento y cómo se las adaptará a las particularidades de los y las egresadas de la educación secundaria.
- ▲ Implementar, con atención a las particularidades específicas, seguimiento y apoyo que sostengan una perspectiva de género e incluyan otras formas posibles de discriminación.
- ▲ Establecer qué particularidades tiene el seguimiento en el caso del trabajo independiente.
- ▲ El contenido formativo de esta etapa estará orientado al tratamiento de las dificultades que existan o se prevean en el sostenimiento de los trabajos. Esto se traducirá en fortalecimiento de algunas habilidades socioemocionales específicas y de saberes determinados.
- ▲ Diseñar un proceso de seguimiento y apoyo que vaya de más a menos intervención, de más acompañamiento a más autonomía.
- ▲ Potenciar estrategias colaborativas entre adolescentes y jóvenes para el sostenimiento en el trabajo.
- ▲ “El grado, cantidad y naturaleza del apoyo dedicado a una persona dependerán de sus necesidades, capacidades y situación laboral”. “El apoyo profesional debería desaparecer de forma gradual y sustituirse por el apoyo de los otros compañeros trabajadores”¹⁹.
- ▲ Si bien es necesario diseñar una propuesta concreta con una serie de estrategias disponibles para todas y todos los estudiantes egresados, también se requerirá de estrategias específicas para personas que tengan algún tipo de ayuda puntual (cuestiones psicológicas a atender, discapacidades, falta de habilidades socioemocionales que les haga difícil la integración o el trabajo, etcétera). Los requerimientos a la justicia social hacen necesarias estas intervenciones diferenciadas.
- ▲ También se deberá prestar atención a individuos y grupos con características que, por el entorno social y cultural en que se lleva adelante el trabajo, son objeto de discriminación de algún tipo. Esto requerirá de estrategias particulares. Tal es el caso de mujeres desempeñándose en espacios considerados socialmente propios de varones. En la medida de lo posible, se trabajará con los responsables del emprendimiento económico o la organización social para procurar estrategias de sensibilización y concientización en la línea de integración social, aceptación de la diversidad, respeto y tolerancia. Será necesario operar sobre la cuestión de la deconstrucción de estereotipos que segregan y marginan.

¹⁹ Francisco de Borja Jordán de Urríes (2011), “Acercamiento al empleo con apoyo y breve análisis de España e Iberoamérica”. Autor referente: bjordan@usal.es, Inst. Universitario de Integración en la Comunidad, Universidad de Salamanca. En *Psicología, Conocimiento y Sociedad* - 4, 21-40. <https://www.redalyc.org/pdf/4758/475847406003.pdf>

Se deberá tener en cuenta alguna de las siguientes acciones concretas:

- ▲ Contactos telefónicos para indagar sobre la situación personal.
- ▲ Actualización permanente y enriquecimiento de la historia laboral y/o CV de cada joven.
- ▲ Grupos de WhatsApp para seguimiento y motivación de los y las jóvenes.
- ▲ Base de datos propia con evaluación personal de cada joven.
- ▲ Visitas que permitan realizar tutorías personalizadas.
- ▲ Convocatorias a reuniones de jóvenes para actualizar la situación, promover el intercambio de experiencias y proyectar acciones a seguir.
- ▲ Fortalecimiento a jóvenes emprendedoras o emprendedores, derivándolos a programas de refuerzo financiero y asistencia técnica para la implementación de su emprendimiento y la participación en ferias locales de emprendedores.
- ▲ Ofrecimiento de opciones de capacitación que puedan enriquecer sus habilidades laborales.
- ▲ Contacto con las empresas para tener información sobre el desempeño de las y los jóvenes.
- ▲ Para personas con necesidades de seguimiento y apoyaturas particulares:
 - Pensar redes de acompañamiento familiar, comunitario, social, de organizaciones de la sociedad civil.
 - Fortalecer de modo particular con estas personas todo el trabajo de autodiagnóstico de capacidades, dificultades, límites, intereses, potencialidades, recursos y posibilidades.
 - Evaluar que el trabajo no se desarrolle en un entorno altamente competitivo que desaliente.
 - Estudiar la red de relaciones de las personas, su entorno inmediato y el conjunto de actividades que realiza en su vida (plan de vida), para ver cómo apuntalar y apoyar emprendimientos de trabajo desde el conjunto de acciones que realiza la persona.
 - En la medida de lo posible, es necesario dialogar, asesorar y formar a quienes son parte de su entorno de trabajo.

2.2 El eje transversal de las cuatro etapas: fortalecimiento de las habilidades socioemocionales

A lo largo de los dos años en los que se implementa este TRAYECTO FORMATIVO, en sus cuatro etapas, se trabaja de manera personal y grupal el fortalecimiento de habilidades socioemocionales (HSE) en el grupo de estudiantes y egresados. Estas HSE aumentan las posibilidades de lograr una inclusión educativa y laboral de calidad y/o el acceso a la educación superior o a otros espacios de formación personal. Se da por descontado que

cada escuela trabaja, además de estas habilidades, las capacidades técnicas y los saberes específicos que hacen a cada modalidad u orientación de enseñanza secundaria. Cada proyecto educativo institucional (PEI), así como cada perfil del egresado, dan cuenta de estos saberes y capacidades.

Llamamos habilidades socioemocionales a las capacidades personales y sociales que se ponen en juego en múltiples situaciones de la vida y que, para su aplicación, requieren de un saber —saber hacer, saber valorar— como respuesta efectiva para resolver de manera eficaz distintos problemas o para enfrentar situaciones rutinarias, nuevas o complejas. Así entendidas, dichas habilidades refieren a la capacidad de regulación y actuación emocional asociada al contexto, que influye de manera significativa en la reflexión sobre uno mismo y el vínculo con los demás, respecto de una situación concreta. Para trabajar en su reconocimiento, valoración y fortalecimiento se requiere acrecentar las capacidades perceptivas sobre el propio accionar. Los esfuerzos en la tarea de fortalecer las HSE se concentran en esta capacidad reflexiva.

Las HSE guardan relación con el contexto donde se desenvuelve cada persona y con su capacidad para conocer e interpretar con eficacia los códigos sociales. Le permiten a una persona aumentar su repertorio de capacidades para expresar sus propios sentimientos, necesidades y opiniones, lo que favorece el bienestar personal, que es el primer paso para una mayor integración social.

Las habilidades socioemocionales se fortalecen en aquellas experiencias que las requieren. Es en la práctica misma de la vida cotidiana, la escuela, las relaciones sociales, el trabajo y el estudio, donde son requeridas, y allí las personas pueden reconocerlas, valorarlas, fortalecerlas.

El trabajo de los distintos educadores y acompañantes que intervienen en las cuatro etapas del TRAYECTO FORMATIVO favorece el reconocimiento por parte de los y las estudiantes de la presencia o insuficiencia de las HSE y cómo construirlas/fortalecerlas para incrementar sus posibilidades de lograr mayor inclusión educativa, social y laboral. Observación, acompañamiento, mediación, cuestionamiento, reflexión y diálogo son las características clave del trabajo de educadores, directivos, tutores educativos, acompañantes de las oficinas de empleo, tutores de oferentes y demás intervinientes de este TRAYECTO FORMATIVO desplegado durante dos años, para que las HSE sean reconocidas y fortalecidas.

Las habilidades socioemocionales están compuestas por saberes, valoraciones y capacidades que se pueden fortalecer en la medida que haya adultos que acompañen formativamente con esta intencionalidad en espacios de autorreflexión, intercambio con pares y participación activa en múltiples y diversos ámbitos de socialización.

A pesar de que el TRAYECTO FORMATIVO está pensado para más de un año de duración (todo el último año de secundaria y, tras el egreso, el tiempo que demanden la intermediación, la inserción laboral y el seguimiento y apoyo posinserción), estas HSE

se van trabajando de manera explícita o implícita en los proyectos educativos de los establecimientos secundarios a lo largo de toda la escolaridad. De hecho, dichas habilidades pueden ser profundizadas en opciones metodológicas de todos los espacios curriculares o en los distintos proyectos que se llevan adelante en las escuelas. Vale resaltar que el desarrollo de las prácticas educativas en el lugar de trabajo y el proceso de intermediación e inserción laboral son experiencias especialmente ricas para su tratamiento.

En las escuelas, las oficinas de empleo, el sector productivo y las organizaciones de la sociedad civil que implementen este TRAYECTO FORMATIVO, es conveniente un trabajo explícito y coordinado entre todos los educadores del último año escolar y de los acompañantes durante las etapas tercera y cuarta. Es preciso definir de qué manera, en cada espacio curricular, durante las PELT y en el desarrollo de los procesos de intermediación e inserción laboral y de seguimiento y apoyo posinserción, se trabajarán una o algunas HSE. Trabajar una habilidad socioemocional implica requerirla en la experiencia formativa, ya sea por la metodología que se propone, por la mediación de educadores y acompañantes que se establece, por la dinámica propia del grupo que aprende, por el trabajo que se va desplegando, por el saber que se invita a construir, por la experiencia social cotidiana.

Se presentan a continuación las HSE en dos grandes áreas: aquellas que refieren al ámbito personal (“yo conmigo”), es decir la esfera del desarrollo de la autonomía, y aquellas otras que refieren al área social (“yo con otros”), esto es, el campo de las relaciones interpersonales.

ÁREA PERSONAL	ÁREA SOCIAL
1. Autoconfianza	8. Escuchar al otro
2. Pensamiento crítico	9. Comunicación efectiva
3. Pensamiento creativo	10. Trabajar con otros
4. Demostrar empatía	11. Resolver conflictos con otros
5. Tomar decisiones	12. Responsabilidad
6. Aprender a aprender	13. Liderazgo
7. Organización y planificación	14. Crear redes personales y sociales

Como se señaló, todas estas HSE se vienen trabajando, en tanto formación de capacidades para la vida, desde los primeros años de la escolaridad. De eso se trata la propuesta de este TRAYECTO FORMATIVO: de fortalecer todo el trabajo educativo hecho a lo largo de tantos años, en la vida de estos y estas adolescentes, potenciando esas habilidades de cara a su finalización en el sistema educativo, la certificación escolar y el ingreso al mundo laboral. Por eso se habla de fortalecimiento de habilidades socioemocionales.

Acciones para el fortalecimiento de las HSE

El proceso de fortalecimiento de HSE para el último año de la escolaridad y para el primer año posterior al egreso es desarrollado en algunos momentos y propuestas bien definidas:

- a) En cada espacio curricular: mediante la inclusión de experiencias que demanden su puesta en escena y su reflexión. Para esto se propone la articulación de contenidos y actividades de una o más asignaturas, enfocados, por una parte, en el fortalecimiento de las HSE, y por otra parte, en el desarrollo de habilidades y saberes afines con el perfil del egresado o egresada de cada institución.
- b) En la primera etapa del TRAYECTO FORMATIVO, durante el proceso de armado del PO. En este período se acompaña a los y las estudiantes a reconocer en su vida personal la existencia de estas HSE, cuán consolidadas están y cuáles podrían y querrían fortalecer. Armar el PO en el marco de las opciones de vida es una propuesta contracultural necesaria en un tiempo en el que muchas veces los y las adolescentes son invitados a vivir de modo poco consciente, poco reflexivo, con más tendencia a la pasividad y al fatalismo o a la desesperanza y la abulia.
El trabajo sobre las HSE tiene como propósito la formación en la autonomía y el protagonismo de los y las adolescentes y jóvenes. Que una escuela, junto con la oficina de empleo, destine tiempo a realizar actividades como las que se mencionan, brinde oportunidades para la autorreflexión e invite a realizar este PO en un clima de sinceridad, honestidad, respeto y diálogo, da cuenta de la seriedad de un proyecto educativo que apuesta a la formación integral de los y las adolescentes.
- c) En la segunda etapa del TRAYECTO FORMATIVO. Para el fortalecimiento de las HSE en las prácticas educativas en el lugar de trabajo, se cuenta con el plan de prácticas individual elaborado entre la escuela y la institución u organización oferente. Este plan será supervisado por el tutor del oferente designado, quien articulará el acompañamiento de cada joven estudiante con el tutor escolar o designado por el equipo escolar. En todo este proceso se espera fortalecer al menos dos o tres habilidades centrales que contribuyan con el perfil esperado del egresado. Las experiencias realizadas con las PELT muestran que en este ámbito los y las practicantes logran, por un lado, una mayor autoconciencia de sus HSE, y por otro, se abren variadas posibilidades para poner en juego y, por lo tanto, fortalecer las mismas.
- d) En talleres periódicos de reflexión junto a los y las estudiantes. Acompañando este TRAYECTO FORMATIVO, las y los tutores escolares, directivos, acompañantes de las oficinas de empleo, o las personas integrantes del equipo escolar, pueden organizar

-
- talleres mensuales o bimensuales para que los y las adolescentes logren:
- diseñar, revisar y reelaborar el PO en el marco de las opciones de vida: esto se hace durante las distintas etapas de este TRAYECTO FORMATIVO;
 - presentar, planear, evaluar y ajustar el plan de prácticas educativas en el lugar de trabajo;
 - verificar avances en los aprendizajes de saberes y habilidades y todo lo que implica el cierre de esta etapa de nivel secundario;
 - presentar y evaluar las actividades de las etapas de intermediación e inserción laboral, y de seguimiento y apoyo a la posinserción;
 - reconocer la presencia de estas HSE que se trabajan en las cuatro etapas y generar autoconciencia sobre las mismas. Para este fin, los y las docentes y acompañantes del equipo escolar elaboran talleres de trabajo sobre estas habilidades. Las HSE no se construyen en la mera reflexión sino en la reflexión que mira el accionar de los adolescentes y jóvenes; es entonces cuando se toma conciencia de la presencia o faltante de las mismas;
 - mirar y valorar la formación de estas HSE en los distintos ámbitos por donde transitan las y los jóvenes: familia, barrio, clubes, grupos de amigos y amigas, distintos espacios de recreación y socialización, etcétera.
- e) Desde distintas propuestas del proyecto educativo institucional para los y las estudiantes del último año. Con bastante frecuencia, las escuelas secundarias elaboran para sus estudiantes prontos a egresar una serie de propuestas que potencian su autonomía, su responsabilidad, su capacidad de toma de decisiones, de organización y planificación, de trabajar con otros, otras, etcétera. De la misma manera, las oficinas de empleo pueden poner en valor y trabajar sobre estos aspectos. Estas son algunas de las HSE que se han mencionado al comienzo. En el marco de este TRAYECTO FORMATIVO, se trata de que las instituciones educativas y las oficinas de empleo sigan potenciando estos proyectos, pero explicitando y haciendo más autoconsciente el trabajo con estas HSE para fortalecerlas.
- f) Desde el seguimiento en la tercera etapa de este TRAYECTO FORMATIVO, la intermediación e inserción laboral. Tanto en propuestas que elabore la oficina de empleo como en programas de entrenamiento o en proposiciones más espontáneas construidas por la misma escuela o por el equipo escolar, los referentes adultos tienen la mirada puesta en la expresión de estas HSE por parte de adolescentes y jóvenes en sus tareas laborales. El buen diálogo, el ejemplo de otros trabajadores y trabajadoras, la pregunta reflexiva, las consignas de trabajo convenientemente explícitas y claras, son algunas de las mediaciones para el fortalecimiento de las HSE en esta etapa.

-
- g) En el seguimiento y apoyo a la posinserción laboral que se da en la cuarta etapa del TRAYECTO FORMATIVO. La inclusión laboral de por sí no asegura la formación acabada, ni en los que transitan este proceso ni en ninguna persona. La formación debe ser una predisposición permanente por parte de quien se emplea o de quien lleva adelante un trabajo independiente.

El acompañamiento en la cuarta etapa tiene por objetivos identificar dificultades, buscar alternativas de resolución, fomentar la capacidad reflexiva y ayudar a construir habilidades socioemocionales que les permitan a los jóvenes sostenerse en sus puestos de trabajo o en sus emprendimientos independientes mediante esa cercanía reflexiva, formativa y/o de propuestas autoformativas.

Aportes del fortalecimiento de HSE a la formación integral

Todas las personas, en la interacción con los otros y con el medio, van desarrollando HSE que les permiten resolver situaciones cotidianas, por lo general con un nivel creciente de solvencia. En la medida que estas HSE construidas se hacen conscientes y reflexionadas, surge de alguna manera la predisposición a que se fortalezcan, sean más efectivas, se profundicen. Estos son algunos de los aportes concretos que se generan con el fortalecimiento de estas HSE:

Aportes a los estudiantes

- ▲ Favorece el desarrollo personal de los y las jóvenes mejorando la construcción de sus opciones de vida y proyectos ocupacionales.
- ▲ Mejora su vinculación social y de trabajo con otros, su relación con el mundo del trabajo, el acceso a estudios superiores y la construcción de ciudadanía.

Aportes a los docentes

- ▲ Favorece la creación y el fortalecimiento de un clima de trabajo colaborativo entre docentes.
- ▲ Enriquece los objetivos curriculares de cada una de las asignaturas mediante el intercambio interdisciplinar.

Aportes a las escuelas

- ▲ Mejora el proceso de enseñanza y la articulación institucional mediante la integración curricular de contenidos y habilidades.

-
- ▲ Genera nuevas condiciones de enseñanza y oportunidades de mejora del clima escolar y el rendimiento académico.

Aportes a las oficinas de empleo

- ▲ Mejora el proceso de preparación de los postulantes a instancias de intermediación laboral.
- ▲ Colabora con el proceso de inserción laboral y de acompañamiento para que los y las jóvenes puedan mantenerse en el puesto de trabajo.

Aportes a las instituciones oferentes

- ▲ Identifica aquellas habilidades socioemocionales concernientes a sus tareas particulares, su relación con el perfil ocupacional en que se lleva a cabo la práctica.
- ▲ Fortalece las habilidades fundamentales para el desarrollo de buenas prácticas.

Aportes a las organizaciones sociales

- ▲ Facilita la posibilidad de que las organizaciones sociales trabajen en el proceso de apoyo a la inclusión y el sostenimiento educativo.

El posicionamiento conceptual de esta propuesta

En la literatura especializada, las investigaciones sobre este campo demuestran que las HSE son el resultado de la propia biografía, de las características familiares y del contexto en el que cada uno se vincula y desarrolla su vida, pero también de la formación recibida por medio de los dispositivos de socialización (la familia, la escuela, el trabajo, los amigos y las amigas, el círculo de relaciones). Las HSE trazan continuidades en los ámbitos en los que tanto adultos como jóvenes o niños transitan (familia, amigos y amigas, el barrio, la escuela, el trabajo, las organizaciones) y tienen un papel estratégico en el desarrollo integral a lo largo de la vida.

Esta propuesta metodológica parte de la convicción de que el fortalecimiento de HSE en los y las jóvenes promueve mejores condiciones en las trayectorias académicas, personales y laborales, y que su flaqueza —sumada a los condicionantes del contexto— constituye un elemento de fuerte desventaja social. En este sentido, el fortalecimiento de las HSE se constituye en un componente clave para la implementación de políticas públicas dirigidas a la inclusión social y laboral de dichos sectores sociales.

A nivel de política educativa, el enfoque de las HSE que se propone en esta metodología hace visible la necesidad de cambios en la organización disciplinar por asignaturas. Asumir este enfoque interdisciplinar requiere de una enseñanza que integre y articule saberes disciplinares que posibiliten el desarrollo de capacidades cognitivas y socioemocionales y que ofrezca oportunidades para que sean aplicadas en situaciones de aprendizaje vivencial.

Las HSE se despliegan también en actividades recreativas, lúdicas, reflexivas, artísticas y deportivas que muchas veces las y los jóvenes llevan adelante en los espacios de las escuelas y organizaciones sociales en las que participan y/o forman parte.

Finalmente, el enfoque de habilidades socioemocionales que se propone:

- ▲ No pretende ser individualista, adaptativo ni disciplinador.
- ▲ No desatiende el análisis del contexto y las condiciones sociales, culturales, políticas, en las que las HSE de una persona se ponen en juego.
- ▲ Se entiende que la mirada y la valoración de estas HSE respecto de otras son producto de una construcción sociohistórica y forman parte de las representaciones socialmente construidas en un contexto determinado.
- ▲ Busca fortalecer durante las PELT aquellas requeridas por el mundo del trabajo y de la formación continua.
- ▲ No es educación en valores.
- ▲ No promueve la meritocracia.
- ▲ No es un mero abordaje teórico, aunque lo requiera.

2.3 Estrategias metodológicas de intervención

Toda institución tiene una manera particular de llevar adelante su tarea. Por lo común, eso se verifica en los planos más generales pero también en las pequeñas intervenciones cotidianas. A estas maneras de llevar adelante las actividades las denominamos estrategias metodológicas de intervención. Como institución, DyA tiene, entre otras, dos que se destacan en esta propuesta:

- ▲ articulación de actores;
- ▲ incidencia en políticas públicas.

En el TRAYECTO FORMATIVO, los actores que suelen articular son escuela, oficina de empleo, otros organismos estatales, familias, sector productivo, municipios, organizaciones de la sociedad civil y distintas instituciones educativas. El TRAYECTO FORMATIVO propone y se basa en la conformación de un sistema de articulación de actores en el nivel local. Cuanto más cercanos a una localidad e identificados con ella sean los actores, más

firmes serán sus compromisos y más efectivas y pertinentes sus intervenciones. Entre cada escuela y cada oficina de empleo de un territorio se constituye un EQUIPO ESCOLAR que planifica y lleva adelante el TRAYECTO FORMATIVO. Desde allí se debe invitar a participar a otros actores públicos y privados vinculados a estas temáticas y que puedan aportar al objetivo.

Dentro de cada escuela, articulan directivos, docentes, estudiantes, monitores, coordinador de prácticas. Con algunos de ellos se constituye este EQUIPO ESCOLAR. En cada oficina de empleo se designa a uno o más acompañantes para que trabajen junto al equipo escolar, ya sea como parte del mismo o articulando en acciones puntuales. Las instituciones oferentes u otras organizaciones pueden ser parte del TRAYECTO FORMATIVO y colaborar con su implementación.

El concepto de articulación de actores hace alusión a la práctica en la cual dos o más actores sociales y/o gubernamentales realizan un acuerdo de intercambio, colaboración y trabajo conjunto con la finalidad de acompañar el TRAYECTO FORMATIVO personal y grupal de las y los jóvenes. Esto implica diseño, puesta en práctica, acompañamiento y evaluación, durante dicho trayecto o en algunas de sus etapas.

La articulación de actores promueve que la intervención de cada uno de ellos, según su experiencia y competencia, se acuerde y coordine con los otros. De esta manera se logrará que su acción sea realizada en el momento oportuno, tenga mayor pertinencia y resulte complementaria a las de los otros. En esta propuesta, el eje organizador de la intervención de los diferentes actores son las cuatro etapas que transitan los y las jóvenes. En definitiva, el armado de un sistema de promoción y protección de los derechos de las y los adolescentes y jóvenes y, en este caso concreto del TRAYECTO FORMATIVO, con la promoción de un sistema de protección del derecho a la educación y de inclusión cualificada en el mundo del trabajo digno o en el trabajo independiente, o a la posibilidad de continuar la formación, es de una complejidad tal que no puede atribuírsele a una sola institución o sector. Debe ser encarado por varios y diferentes actores que articulen su participación e intervención en forma coordinada y complementaria.

La segunda estrategia metodológica en el TRAYECTO FORMATIVO es la incidencia en el desarrollo y la aplicación de políticas públicas. Vivir mayores derechos por parte de los adolescentes y jóvenes es el eje de este trayecto.

Las políticas públicas son el conjunto de normativas y acciones que lleva adelante el Estado en relación con determinado grupo social. Deben promover la visibilización, la conquista y el efectivo ejercicio de determinados derechos para toda la población o para algunos sectores. Son la efectivización, la concreción del derecho reconocido y conquistado que quiere garantizarse por medio de leyes, normativas, programas, proyectos, reglamentaciones y acciones estatales. Toca a los distintos organismos del Estado dar a conocer e instrumentar las acciones a las que aluden dichas políticas públicas. En esas acciones debe ser posible verificar la vivencia del derecho que se sostiene. La ciudadanía y las organizaciones de la sociedad civil colaboran en la coe-

jecución junto al Estado de las diversas políticas públicas y buscan que este asuma su responsabilidad.

Las elecciones de ambas estrategias metodológicas guarda relación con los principios conceptuales que se fueron nombrando hasta aquí. En el TRAYECTO FORMATIVO, las dos estrategias metodológicas se implementan como detallamos a continuación.

2.3.1 ARTICULACIÓN DE ACTORES

La articulación de actores en la construcción del TRAYECTO FORMATIVO tiene como objetivo que los y las adolescentes y jóvenes terminen su secundario de manera significativa, con certificación, y vivan un proceso de mayor inclusión social y laboral y/o se incorporen en propuestas para continuar estudiando.

Para que el TRAYECTO FORMATIVO sea llevado a cabo en escuelas, se requiere en primera instancia de la articulación de actores dentro del propio sistema educativo: ministerios, direcciones, secretarías, supervisores, directivos de escuela.

En la experiencia de la implementación del Proyecto NOEMÍ también son fundamentales las municipalidades, los ministerios o secretarías de trabajo, distintas dependencias como las secretarías de empleo y formación laboral y/o las oficinas de empleo; es por ello que resulta indispensable un acuerdo o convenio entre las áreas de educación y trabajo/empleo del nivel provincial.

Otros actores esenciales de este TRAYECTO FORMATIVO son las organizaciones y empresas, tanto en su calidad de oferentes de PELT como de empleadores, ya sean empresas comerciales o cooperativas; grandes, medianas y pequeñas; empresas sociales y comunitarias; comercios barriales; emprendedores locales; instituciones gubernamentales; profesionales.

Para un trabajo de articulación es necesario definir bien quiénes son los intervinientes, las competencias de cada uno, sus responsabilidades y las frecuencias/modalidades de encuentros.

El Estado en sus tres niveles, con sus ministerios, secretarías, organismos, programas, agentes, es el primer actor que debe implicarse en este objetivo. Junto al Estado, es necesario que las escuelas, las empresas, la comunidad local, las referentes sociales, las organizaciones y en especial los mismos adolescentes y jóvenes, puedan encontrarse, reconocerse y llevar adelante propuestas asumidas en forma participativa.

Con la articulación de actores:

- ▲ Cada uno asume su responsabilidad en estos desafíos.
- ▲ El encuentro de actores con diferentes competencias, culturas institucionales y funciones diversas pero concurrentes, potencia y hace más pertinente la intervención de cada uno de ellos.

→

- ▲ Los resultados de los objetivos del TRAYECTO FORMATIVO son viables, significativos y potencialmente superiores.
- ▲ Se procura la formación integral de los y las adolescentes y jóvenes, mediante la participación activa de todos los distintos actores que participan de este TRAYECTO FORMATIVO aportando distintas miradas y saberes.
- ▲ Se complementan las acciones específicas de cada uno en pos de lograr un acompañamiento a los TRAYECTOS FORMATIVOS de los y las adolescentes y jóvenes. Para ello se torna indispensable coordinar cada intervención para que su llegada sea en el momento oportuno y en el modo pertinente.

En la *Guía de acompañantes del trayecto formativo* se ofrece un ejemplo de agenda compartida entre instituciones que acompañan el mismo.

2.3.2 INCIDENCIA EN POLÍTICA PÚBLICA

El TRAYECTO FORMATIVO tiene la característica de ser territorial, es decir, se desarrolla en un contexto sociohistórico específico, con actores concretos, que articulan e interactúan con el objeto de lograr mayores acceso y vivencia de los derechos para un grupo concreto de adolescentes y jóvenes. Esta territorialidad del proyecto es la que permite que la política pública tome cuerpo, se haga efectiva, se vivencie y experimente en instituciones, organizaciones, personas concretas. Pero para que la política pública pueda ser apropiada, desarrollada, vivida, potenciada, es necesario que todos los actores se sientan involucrados, no solo adolescentes y jóvenes sino también, en este caso, adultos.

Desde la perspectiva de la democracia participativa, no hay quienes solo dan siempre y quienes reciben con pasividad, sino que todos y todas se hacen conscientes de derechos y por lo tanto se generan las condiciones para su vivencia plena.

Para la implementación del TRAYECTO FORMATIVO, las escuelas pueden ser públicas de gestión oficial, públicas de gestión privada, cooperativas o de gestión social. Está pensado también para escuelas secundarias de adultos. Las acciones de promoción del empleo pueden ser llevadas a cabo por oficinas del rubro, áreas de producción y trabajo municipales y provinciales, Ministerio de Trabajo de la Nación y agencias privadas de intermediación. Este TRAYECTO FORMATIVO se lleva a cabo siempre y cuando las autoridades intervinientes presten conformidad y la asuman en su totalidad. La propuesta puede ser implementada a partir de su asunción por parte del equipo directivo, de uno de animación de una red de escuelas o de un equipo de gestión de unidades jurisdiccionales tales como municipio o provincia.

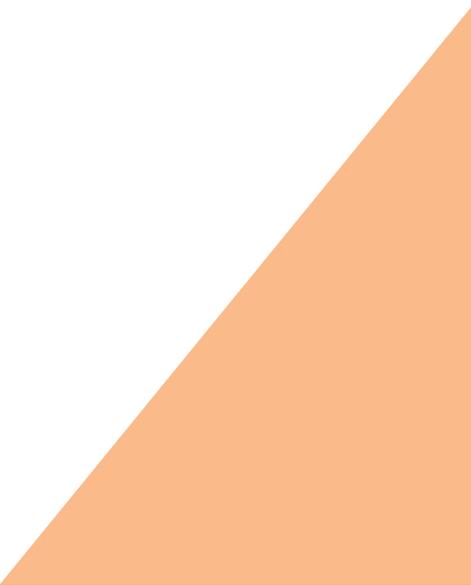
Que los y las adolescentes y jóvenes terminen la escuela, lo hagan de una manera que les dé un aporte significativo a su formación integral, que puedan concluir esta etapa con algunas opciones de vida, insertarse en el mundo del trabajo digno, de la economía, de la

sociedad o continuar estudios superiores, y que todo esto puedan hacerlo en un marco de igualdad de oportunidades y de respeto por la diversidad, forma parte de un conjunto de derechos que como sociedad deben ser garantizados.

Estos derechos se hacen efectivos en políticas públicas, por ejemplo, la ley nacional y las leyes y normas provinciales de educación, el Reglamento de Prácticas Profesionalizantes, la Ley de Contrato de Trabajo, ley de promoción del empleo, organismos de las oficinas de empleo y todos los programas que llevan adelante, programas de capacitación laboral del Ministerio de Trabajo para jóvenes que terminaron el secundario, programas de becas y ayudas a estudiantes de nivel superior, etcétera. La articulación de instancias públicas con otros actores, como se señala en el punto anterior, también es un modo en que la política pública se hace efectiva.

Por último, que determinadas políticas públicas se hagan efectivas en un terreno y en prácticas concretas implica que existe, en general, mayor visibilización de nuevos derechos a ser profundizados y vividos por las personas y los grupos sociales. Por lo tanto, esto da pie a nuevas políticas públicas, a más derechos, y a así sucesivamente.





Listado de documentos de referencia para la formulación de un proyecto formativo ocupacional y materiales destinados a mejorar las posibilidades de inserción en el mundo del trabajo

FORMUJER: una mirada integral sobre equidad y calidad en la formación RLA/96/01/IDB Evaluación Ex-Post. Informe final.

<https://fdocuments.es/download/formujer-una-mirada-integral-sobre-equidad-y-calidad-en-y-participativo-con>

MTEySS Seguro de capacitación y empleo (s/d): Talleres de orientación laboral (TOL). Propuesta de trabajo para el capacitador.

https://www.trabajo.gob.ar/downloads/formacioncontinua/tol_propuesta_para_el_capacitador.pdf

MTEySS (2014): Curso de introducción al trabajo (CIT). Material de apoyo para docentes.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/cit_docentes_1.pdf

MTEySS (2014): Curso de introducción al trabajo. Material de apoyo para participantes.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mteyss_cit_participantes.pdf

MTEySS (2014): Pueblos originarios: curso de introducción al trabajo. Guía de actividades para talleristas. Pueblos indígenas, identidad, derechos e interculturalidad.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/cit_docentes_pueblos_originarios_1.pdf

Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2013): Rutas de vida. Manual de acompañamiento en orientación socio ocupacional. Bogotá.

[file:///Users/marioroitte/Downloads/Manual_Orientacion_Socio_ocupacional%20\(1\).pdf](file:///Users/marioroitte/Downloads/Manual_Orientacion_Socio_ocupacional%20(1).pdf)

Fundación Cimientos-BID FOMIN: Cuadernillo de actividades para la elaboración de un proyecto formativo-ocupacional para jóvenes con enfoque de género.

<https://docplayer.es/54058494-Cuadernillo-de-actividades-para-la-elaboracion-de-un-proyecto-formativo-ocupacional-para-jovenes-con-enfoque-de-genero.html>

PROiMUJER - Uruguay: EL PROYECTO OCUPACIONAL. Etapas para su diseño. Ficha técnica.

http://www.inefop.org.uy/docs/11_2_etapas.pdf

PROiMUJER - Uruguay; Guía: el proyecto ocupacional (PO).
http://www.inefop.org.uy/docs/11_1_guia_po.pdf

Alma Espino (coordinadora): Resultados de la evaluación de PROiMUJER. Mayo de 2005. DT01/06. Instituto de Economía, serie Documentos de Trabajo, Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social - Junta Nacional de Empleo y Universidad de la República.
<https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/sites/ministerio-desarrollo-social/files/documentos/publicaciones/581.pdf>

Tamara Ortega Goodspeed: Desenredando la conversación sobre habilidades blandas. The Dialogue-CAF. Mayo de 2016.
<https://www.thedialogue.org/wp-content/uploads/2016/05/Policy-Brief-Soft-Skills-Spanish-FINAL.pdf>

María Pía Otero (coord.), Ernesto Pais. GCBA: Las habilidades socioemocionales en el modelo de cinco factores. Un estudio con alumnos participantes de FEPBA 2014. Unidad de Evaluación Integral de la Calidad y Equidad Educativa. Ciudad de Buenos Aires, Septiembre de 2017.
https://www.buenosaires.gob.ar/sites/gcaba/files/ueicee2017_hse_en_el_modelo_de_cinco_factores_fepba_2014.pdf

Magda Victoria Díaz-Alzate y Sandra Isabel Mejía-Zapata (2018). La mirada de los adolescentes al modelo de habilidades para la vida. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 2017, 16(2), págs. 709-718.
<http://www.scielo.org.co/pdf/rlcs/v16n2/2027-7679-rlcs-16-02-00709.pdf>

Fundación SES Chapato, C.; García, A.; Mendoza, Y. Intermediación laboral, juventudes e intersectorialidad. El aporte de las organizaciones sociales latinoamericanas en la mejora de las políticas públicas de empleo juvenil. II Bienal de Infancias y Juventudes, Colombia, 2016.
https://www.fundses.org.ar/sites/default/files/intermediacion_laboral_juventudes_e_intersectorialidad.pdf

Fundación SES. Lecciones aprendidas sobre intermediación laboral. Estudio sobre resultados y costos del Programa Fondo de Tecnología para la Inserción Laboral Juvenil, Agosto de 2015.
<https://www.fundses.org.ar/es/lineas-de-accion/experiencias/lecciones-aprendidas-sobre-intermediacion-laboral-estudio-sobre>

OIT-CINTEFOR Uruguay: Aprendizaje de calidad y preparación de los jóvenes para el trabajo en Argentina.
https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/panorama10.pdf

Bampi, Juan Agustín: El Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo y su incidencia en las trayectorias laborales de beneficiarios y ex beneficiarios. Trabajo final de grado.

Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.
En *Memoria Académica*, 2015.

<https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.1132/te.1132.pdf>

Suarez, D (s/d): Reflexiones sobre las prácticas educativas en el lugar de trabajo. Aprendizajes de una investigación sobre las percepciones de los actores respecto de la vinculación educación-trabajo. Algunos ejes de problematización e intervención. Proyecto NOEMÍ-PELT.

Suarez, D (s/d): Lineamientos para la implementación de prácticas educativas en el lugar de trabajo (PELT) en la educación secundaria. Proyecto NOEMÍ-PELT.

