

HABILIDADES PARA EL TRABAJO

¿Cuáles son las competencias clave en el mundo del trabajo?

Lineamientos para la formulación y evaluación de
propuestas de capacitación y orientación

Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional
Subsecretaría de Políticas de Empleo y Formación Profesional
Secretaría de Empleo



Habilidades para el Trabajo

Lineamientos para la formulación y evaluación de propuestas de capacitación y orientación

El presente material de asistencia técnica fue elaborado para orientar a las Instituciones prestadoras de servicios de formación, sobre los lineamientos básicos que deberán contemplarse en las propuestas de capacitación en **Habilidades para el Trabajo**, las cuales estarán destinadas, en general, a personas con problemas de empleabilidad, y en particular, a los beneficiarios y beneficiarias del **Seguro de Capacitación y Empleo**.

En la **Parte 1** se presenta la introducción del material y una justificación de la propuesta que incluye la descripción de las problemáticas que se pretenden atender, la caracterización de la población beneficiaria de estas acciones y algunos desarrollos conceptuales que permiten profundizar en los alcances de la Orientación Profesional y en los procesos mediante los cuales las personas pueden evaluar su situación y abordar sus proyectos ocupacionales. Se presenta una aproximación a las *competencias clave* en el mundo del trabajo y su selección, la distinción de los procesos que se despliegan en el desarrollo de proyectos ocupacionales y el *repertorio de competencias clave* que se abordan en tales procesos.

En la **Parte 2** se destaca el desarrollo de los procesos y de las competencias clave que en ellos se ponen en juego, teniendo en cuenta los elementos de competencia y los criterios de desempeño y evidencias según el *enfoque de la formación basada en competencias*.

En la **Parte 3** se señalan los lineamientos que deben ser considerados por las Instituciones prestadoras de capacitación en la *Presentación de Propuestas para el Desarrollo de Competencias Clave para el Trabajo*, el circuito de presentación que deben seguir dichas *Propuestas* y la documentación que debe incluirse en la presentación del desarrollo de competencias clave. Se destacan asimismo los objetivos que deben considerar las *Propuestas*, los contenidos a desarrollar en ellas, el perfil institucional necesario en los organismos presentadores y las recomendaciones de esta Dirección Nacional sobre los perfiles técnicos docentes de los capacitadores que intervienen.

En **Anexo** se acompaña el *Formulario para la Presentación de Propuestas de Capacitación/Orientación* y el *Formulario de Inscripción en el REGICE*

PARTE 1

Justificación de la propuesta.

Orientación y Formación Profesional.

1. Introducción

Las personas desocupadas, particularmente los beneficiarios y beneficiarias del *Programa Jefes y Jefas de Hogar Desocupados* convocados para incorporarse al **Seguro de Capacitación y Empleo**, al iniciarse en la búsqueda de empleo suelen enfrentar dificultades específicas. En primer lugar, aquéllas relacionadas con sus aspectos subjetivos y generadas por el desconocimiento de los modos de operar del mercado laboral. En segundo lugar, las dificultades objetivas vinculadas con la carencia de las calificaciones laborales demandadas o con los obstáculos para responder a las exigencias del ámbito laboral.

Para resolver ambos niveles problemáticos, consideramos necesario que las personas beneficiarias lleguen a ser capaces de:

1. identificar y reconocer las particularidades propias de la demanda laboral y las complejidades que caracterizan a los mercados de trabajo locales y regionales;
2. desplegar sus capacidades y poder evaluar las oportunidades existentes para vincularse con las ofertas de empleo disponibles.

Características de la población beneficiaria

La población beneficiaria del *Programa Jefes y Jefas de Hogar Desocupados* está integrada mayoritariamente por mujeres (su representatividad alcanza aproximadamente al 70% del total de personas beneficiarias) y por jóvenes, en edad productiva, menores de 35 años (47% del total de los beneficiarios).

Respecto de los niveles de escolaridad, se observa que:

- Casi el 60% de las personas beneficiarias no completó la escolaridad primaria.
- Sólo el 25% de las personas beneficiarias tiene estudios secundarios incompletos.

Más del 80% del universo de beneficiarios del mencionado *Programa* cuenta con niveles de **educación formal insuficientes** para una inserción en empleos de calidad.

Respecto de la experiencia laboral:

- La mayor parte de la población beneficiaria no ha tenido inserción laboral en el mercado de trabajo formal, aunque un sector de dicha población se ha desempeñado en la **economía informal** y en condiciones de precariedad.
- En tanto algunos beneficiarios han perdido su empleo, requieren la actualización de sus calificaciones para incrementar su empleabilidad y sus posibilidades de reinserción, de acuerdo a los actuales requisitos.

Considerando la situación descrita, la Secretaría de Empleo -a través de la Subsecretaría de Políticas de Empleo y Formación Profesional- se propone fortalecer las estrategias de intervención en materia de orientación/formación destinada a la población con dificultades para obtener un empleo, y en particular, a personas beneficiarias del *Programa Jefes y Jefas de Hogar Desocupados*.

En dicha población se encuentran quienes podrían optar por el **Seguro de Capacitación y Empleo**. Para ellos se ha establecido una línea de acción que integra y profundiza los servicios de orientación a personas vulnerables¹ mediante el desarrollo de habilidades que actualmente son consideradas **competencias clave** para la empleabilidad.

En materia de Orientación Laboral, las acciones se realizan desde los municipios, y en algunos casos, conjuntamente con organizaciones vinculadas con la temática de orientación y empleo. Desde esta perspectiva de trabajo articulado -para ampliar el alcance y cobertura de las acciones- resulta necesario establecer lineamientos de selección de instituciones potencialmente colaboradoras, capaces de brindar este servicio en carácter de coejecutoras de las actividades de formación.

A continuación se presentan conceptos y criterios orientados al diseño y la implementación de actividades destinadas a fortalecer las condiciones de empleabilidad en la población con problemas de inserción laboral.

2. Definiciones conceptuales que deben conocer las Instituciones oferentes

Cuando hablamos de **orientación**, nos referimos a aquellas actividades que permiten a las personas evaluar las condiciones, los requerimientos y las ventajas de las diversas ofertas

¹ Especialmente para aquellas con mayores problemas de inserción o reinserción en el trabajo.

formativas, laborales o productivas; descubrir y valorar sus fortalezas, ponderar sus habilidades y, finalmente, contrastarlas con las condiciones, características y expectativas personales.

Tanto la **Orientación Profesional** como la construcción del **Proyecto Ocupacional**², constituyen procesos que permiten a las personas evaluar sus propias condiciones y analizar los requerimientos y las ventajas de las ofertas formativas y de empleo presentes en el mercado laboral local, base para la toma de decisiones orientadas a obtener un empleo de calidad o para el desarrollo de actividades que fortalezcan la empleabilidad.

Entre los objetivos de la Orientación está el facilitar el despliegue de **competencias** o **habilidades** que permitan a las personas la incorporación en forma activa al mundo del trabajo. Competencias que, necesariamente, deben hacerse visibles o fortalecerse tanto en la población desocupada en general como en aquella vinculada con el *Programa Jefes y Jefas de Hogar Desocupados* que se involucran en el **Seguro de Capacitación y Empleo**.

○ **La Orientación Profesional**

Las acciones de orientación pueden realizarse en distintos **momentos** del proceso de trabajo con los beneficiarios, con diferentes **metodologías** y mediante la intervención de **actores** diversos. Desde esta perspectiva, las actividades de Orientación pueden entonces llevarse a cabo:

- 1) **Antes** del inicio de una actividad formativa, en el marco de entrevistas profesionales, de talleres y de otras actividades que se implementen. Entre los ámbitos disponibles se encuentran las Oficinas de Empleo, que ofrecen servicios de Orientación Laboral, de Apoyo a la Búsqueda de Empleo, y Orientación para el Trabajo Independiente, además del Servicio de Intermediación Laboral cuyo resultado esperado es colocar a las personas en puestos de trabajo.
- 2) **Durante** el proceso formativo. En este caso, la actividad de orientación debe permitir avanzar en la construcción de un proyecto personal de trabajo, es decir, un *proyecto ocupacional* vinculado con el entorno socio-productivo al que se refiere la formación, y considerando las opciones personales.
- 3) **Después** de la etapa de formación, de manera articulada con el proceso de *acompañamiento a la búsqueda de empleo*. Aún quienes hayan logrado insertarse laboralmente, pueden recurrir a la Orientación para mejorar sus condiciones de empleabilidad y optimizar su inserción

² Desarrollados en el MTEySS, en el marco de la Unidad de Evaluación, Monitoreo y Asistencia Técnica (UEMAT) del Programa de Calidad del Empleo y la Formación Profesional y el Programa FORMUJER, respectivamente.

Los *Procesos de Orientación* destinados a la población beneficiaria del *Programa Jefes y Jefas de Hogar Desocupados* podrán, si los beneficiarios son aspirantes al **Seguro de Capacitación y Empleo**, iniciar sus actividades desde el momento de la **convocatoria realizada por el municipio**. El inicio de actividades resulta de particular importancia porque establece la posición de trabajadoras y trabajadores frente al mercado laboral como *buscadores activos de empleo*. Ello implica, respecto de los mismos, que comienza a implementarse un amplio proceso de evaluación de oportunidades y de toma de decisiones.

En cuanto a las **metodologías** a emplear en los procesos de Orientación, cabe destacar que incluyen los modos grupales y las formas individuales. En el primer caso, los **talleres** constituyen espacios adecuados para la interacción de las personas durante los procesos de orientación laboral, de orientación profesional o de apoyo a la búsqueda de empleo. Las entrevistas personales constituyen una herramienta eficaz para promover la orientación laboral y profesional.

Respecto de los **actores** que pueden participar como coejecutores de las acciones, cabe señalar que las **Oficinas de Empleo**, las **áreas de empleo/producción municipales** y las **Instituciones de Formación Profesional** se encuentran entre las instancias más relevantes de los procesos de orientación laboral y profesional, y de las acciones de apoyo a la búsqueda de empleo.

○ **Competencias clave para la empleabilidad**

En el marco de esta propuesta, definimos como **competencias clave para la empleabilidad** a aquellas habilidades necesarias para que la persona emprenda la búsqueda de empleo y pueda desempeñarse en una ocupación.

Las *competencias clave* facilitan la adecuación del trabajador a los cambios de las tecnologías, de las formas de la organización del trabajo y al desempeño de nuevas responsabilidades requeridas por el desarrollo de habilidades específicas. Tienen una fuerte vinculación con las características personales y sociales del sujeto, y se relacionan con habilidades de comunicación, con la capacidad para trabajar en equipo y con la comprensión de sistemas y metodologías de trabajo relacionados con tecnologías informáticas³, entre otras.

Las **competencias clave para el trabajo**⁴ se ponen en juego en el marco de los procesos de orientación y de formación de las personas. En estos procesos es oportuno diagnosticar la

³CINTERFOR, Fernando Vargas. Competencias clave y aprendizaje permanente.

⁴ Algunos autores incluyen entre ellas, a las competencias sociales, interactivas, actitudinales y personales.

pertinencia de incrementar o reforzar algunas capacidades latentes para promover las mejores condiciones de empleabilidad.

Resulta importante identificar aquellos saberes y habilidades que la persona ya evidencia y reconoce, y los que necesita desarrollar para aprehender y/o fortalecer competencias que puedan favorecer su empleabilidad o facilitar su acceso a un puesto de trabajo.

Las **competencias clave para el trabajo** pueden abordarse en forma integral en los ámbitos de formación mediante su articulación con los contenidos técnicos puestos en situación⁵, o bien pueden desarrollarse mediante un taller específico⁶.

En cualquiera de las opciones se debe tener en cuenta, como elemento fundamental, el reconocimiento de las particularidades del individuo, las fortalezas y debilidades que son producto de su historia personal, y especialmente, su imaginario subjetivo y la percepción del entorno cultural.

El modo en que los beneficiarios **se representan**⁷ el mercado laboral, influye tanto en las actitudes de empeño para mejorar las **habilidades**, como en el de la búsqueda de trabajo⁸

○ Selección de competencias clave para el trabajo

Teniendo en cuenta los antecedentes y las experiencias relevados por los equipos técnicos del Ministerio de Trabajo y por otras organizaciones, se ha seleccionado un **repertorio de competencias clave** para ser incorporadas tanto en los *procesos de orientación* que se desarrollan en las Oficinas de Empleo, como en los *procesos de formación*.

○ Proyecto ocupacional

Se presentan a continuación, ordenados según fases, los **procesos** que las personas transitan durante el desarrollo de su *proyecto ocupacional*.

1. *Definición y caracterización de la situación de partida* en relación con la empleabilidad. Integración de los condicionamientos sociales, de género, de clase,

⁵ Ejemplos: trabajar en equipo, resolver problemas, gestionar, comunicarse y operar con cantidades y magnitudes, entre otras.

⁶ Cabe señalar que un *Taller de competencias clave para el trabajo* es uno de los recursos disponibles dentro de las opciones que la Oficina de Empleo puede ofrecer a las personas de acuerdo con sus necesidades. La modalidad de *Taller* -u otras- asimismo, puede formar parte de la oferta de una Institución de Formación Profesional.

⁷ Modo subjetivo de apreciación de la situación del mercado de trabajo, condicionada por la experiencia del sujeto.

⁸ Informe final de Monitoreo Cualitativo del Componente de Formación del *Programa Jefes y Jefas de Hogar Desocupados*. Universidad Nacional de General Sarmiento.

étnicos, generacionales. Implica identificar y analizar, desde tales perspectivas, los saberes, habilidades y experiencias adquiridas en ámbitos laborales o extralaborales, valorizándolos en términos de empleabilidad.

2. *Análisis del contexto productivo*. Relación con el propio punto de partida, evaluando fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas.
3. *Definición de metas a alcanzar* mediante el proyecto ocupacional. Implica diseñar estrategias viables en función de las características personales y la situación del contexto productivo.
4. *Planificación de actividades*, que permita visualizar los pasos para el desarrollo de un proyecto de inserción o reinserción en el mercado de trabajo.
5. *Implementación y monitoreo* del desarrollo de competencias clave para el trabajo, antes y durante la inserción/reinserción en una ocupación.

○ **Repertorio de Competencias Clave para el Trabajo**

En este marco, se alude al *repertorio de competencias clave* que se desarrollan o fortalecen durante la ejecución de los procesos descriptos.

- a. Autonomía, iniciativa y toma de decisiones. Compromiso y responsabilidad.
- b. Trabajo en equipo: relacionamiento interpersonal.
- c. Resolución de problemas: búsqueda de alternativas, capacidad de anticipar resultados y solucionar problemas en situaciones de trabajo.
- d. Disposición al aprendizaje permanente.
- e. Iniciativa.
- f. Negociación.
- g. Comunicación: oral y escrita, interpersonal, argumentación.
- h. Conocimiento y uso de herramientas informáticas (TICs).

A continuación, se presenta un *Cuadro de Correspondencia* entre los Procesos a desarrollar para lograr la inserción o reinserción ocupacional, y las *competencias clave* necesarias para el desempeño de una ocupación, las cuales se podrán poner en juego durante los procesos o las actividades.

CUADRO DE CORRESPONDENCIAS

Procesos	Competencias clave para el trabajo, que se desarrollaran en el proceso
Autodiagnóstico del sujeto	<ul style="list-style-type: none"> • Autoconocimiento • Autonomía • Toma de decisiones • Resolución de problemas • Iniciativa • Compromiso y responsabilidad • Disposición al aprendizaje permanente • Comunicación oral y escrita/interpersonal
Diagnóstico del contexto productivo	<ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa • Búsqueda y análisis de información • Comunicación oral y escrita/interpersonal • Uso de TICs • Disposición al aprendizaje permanente
Definición de metas a alcanzar	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Comunicación oral y escrita • Resolución de problemas • Autoconocimiento • Trabajo en equipo • Disposición al aprendizaje permanente
Planificar actividades para la inserción o reinserción ocupacional	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Comunicación oral y escrita • Uso de TICs • Resolución de problemas • Trabajo en equipo • Negociación • Iniciativa • Autoconocimiento
Implementar y monitorear el desarrollo de competencias para el trabajo, antes y durante la inserción/reinserción en una ocupación	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Comunicación oral y escrita/interpersonal • Resolución de problemas • Autoconocimiento • Trabajo en equipo • Negociación • Disposición al aprendizaje permanente • Organización y Administración del tiempo y materiales • Iniciativa • Uso de TICs

PARTE 2

Procesos y habilidades clave en el marco de la formación por competencias. Unidades y elementos de competencia. Criterios de desempeño y evidencias, en relación al desarrollo de proyectos ocupacionales.

Unidad	Definir y caracterizar la situación de partida en relación a la empleabilidad	
Elementos	Identificar las principales características personales: físicas, intelectuales y de personalidad. Identificar y analizar, integrando los condicionamientos sociales, de género, clase, étnicos, generacionales, personales, habilidades y experiencias adquiridas en ámbitos laborales o extralaborales, discriminando su valor en términos de empleabilidad.	
Criterio de desempeño	Reconoce los saberes, habilidades y experiencias adquiridas en ambientes laborales y extralaborales identificando su valor para la empleabilidad. Identifica y analiza aspectos de la vida personal, familiar y social que inciden en las posibilidades de empleo y/o formación.	
Evidencias	De conocimiento	De desempeño
	Reconoce en su propia historia sus posibilidades de empleo.	Describe y explica su situación de vida en relación a la empleabilidad, señalando condicionamientos sociales, de género, personales, entre otros.
	Identifica alternativas para mejorar sus aspectos mas débiles.	Elabora su propio FODA en relación con la empleabilidad (fortalezas, oportunidades, debilidades, amenazas).
Unidad	Diagnóstico del contexto productivo	
Elemento	Analizar el contexto productivo regional, local identificando las ocupaciones percibidas con mayores probabilidades de inserción, los principales actores del mundo productivo y sus relaciones.	
Criterio de desempeño	Analiza condiciones de trabajo actual, derechos laborales. Identifica tipos de empleo y sus posibilidades en el contexto productivo. Interpreta en forma flexible los hechos. Busca y solicita información y retroalimentación en situaciones ambiguas. Evalúa fortalezas y debilidades para mejorar su empleabilidad en el contexto productivo según sus características. Interactúa con los otros y propicia tareas en común hacia la búsqueda de fuentes laborales o proyectos de empleabilidad.	
Evidencias	De conocimiento	De desempeño
	Reconoce propuestas de formación y nichos ocupacionales en donde poder insertarse según las expectativas planteadas.	Se expresa sobre las temáticas abordadas identificando nichos ocupacionales de la zona, criterios selectivos de posibilidades de empleo.
	Identifica características de empleo dependiente e independiente, condiciones laborales y requerimientos, organización del trabajo.	Manifiesta derechos laborales y sociales desde criterios de empleabilidad.

Unidad	Definir las metas a alcanzar con el proyecto ocupacional y diseñar estrategias viables en función de las características y situación personal y de las características del contexto	
Elementos	Definir alternativas de formación y/o trabajo estableciendo prioridades según expectativas personales y/o grupales y requerimientos laborales. Identificar, analizar y prever obstáculos y/u oportunidades del entorno familiar y social analizando las posibilidades de modificación de la situación.	
Criterio de desempeño	Define alternativas de trabajo individual o colectivo de acuerdo a prioridades, según expectativas personales y/o de grupo y requerimientos del mundo productivo. Planea estrategias de formación personales para llevar a cabo sus propósitos.	
Evidencias	De conocimiento	De desempeño
	Identifica alternativas de trabajo individual o colectivo de acuerdo a prioridades, expectativas. Identifica los conocimientos y habilidades que necesitan actualizarse. Identifica estrategias de formación para llevar a cabo sus propósitos o los de su grupo.	Comunica las alternativas de formación y/o de trabajo de manera clara ubicando sus deseos y posibilidades de acuerdo con su historia personal y social y el contexto productivo local. Enuncia las metas propuestas que atiendan a las necesidades y posibilidades integrando aspectos objetivos, económicos sociales y personales. Practica nuevos procesos de aprendizaje.
Unidad	Planificar actividades para desarrollar el proyecto ocupacional	
Elementos	Diseñar las actividades para la consecución de metas definidas en función de los recursos y condiciones necesarios para su realización, estableciendo prioridades y ajustando el plan en función de ese análisis. Gestionar el uso eficiente de los recursos disponibles (información sobre trabajo, formación, servicios sociales, compensaciones) aplicando estrategias de negociación y cooperación. Interpretar y producir textos, analizar solicitudes laborales, normas institucionales y requisitos de empleo. Compartir y cooperar en grupos de trabajo elaborando un plan asociativo.	
Criterio de desempeño	Comunica de manera clara la meta de su proyecto de empleabilidad junto con los recursos y condiciones necesarios para llevarlo a cabo. Identifica los ámbitos públicos y privados proveedores de información sobre trabajo. Realiza entrevistas laborales utilizando estrategias que pongan de manifiesto sus capacidades de empleabilidad. Interpreta solicitudes laborales y requisitos de empleo. Elabora cartas de presentación de manera adecuada para acceder a un empleo. Elabora el propio currículo vital, según los estándares y requerimientos para determinado empleo. Comparte expectativas de empleabilidad y expresa necesidades ante el grupo social próximo. Escucha las expectativas de empleabilidad de los otros.	
Evidencias	De conocimiento	De desempeño
	Aplica técnicas de planificación. Calcula costos y tiempos. Conoce la importancia de la negociación para llevar a cabo el proyecto diseñado. Identifica distintos modos de elaborar un CV y selecciona aquella que se adecue mejor a las posibilidades personales y del empleo al que se postula. Conoce distintos modelos de cartas de presentación e identifica aquellas que se adecuan mejor al perfil laboral propio y a las posibilidades del empleo a postular. Reconoce los elementos que debe presentar un CV y adecua su historia laboral personal a ellos. Establecer un buen <i>rapport</i> con los otros identificando la mejor manera de comentar las expectativas propias y las posibilidades mutuas. Identifica la importancia de la asociatividad como recurso para la sinergia grupal.	Elabora un proyecto para llevar a cabo las metas propuestas, evitar los obstáculos ya planteados y perfilar el futuro en términos de empleabilidad. Reconoce avisos clasificados adecuados al perfil laboral propio. Manifiesta conocimiento de estrategias para llevar a cabo entrevistas laborales según distintas situaciones planteadas. Completa solicitudes laborales. Elabora cartas de presentación a empleos. Realiza un CV que ponga de manifiesto aptitudes, destrezas, conocimientos y habilidades con criterios de adecuación a la demanda laboral requerida. Diseña estrategias asociativas en función de la búsqueda del beneficio mutuo.

Unidad	Implementar y monitorear el desarrollo del proyecto ocupacional incorporando estrategias de negociación para un manejo eficiente de la comunicación para concretar los objetivos	
Elementos	Identificar obstáculos y oportunidades derivados de condicionamientos sociales, de género, clase, étnicos, generacionales en la implementación del proyecto ocupacional. Aplicar instrumentos y modalidades de seguimiento y monitoreo. Establecer vínculos asociativos con su grupo para establecer una malla de apoyo, contención y colaboración. Gestionar y negociar con otros para llevar a cabo las acciones diseñadas.	
Criterio de desempeño	Busca el modo de concretar su proyecto ocupacional personal o grupal en el contexto laboral de la zona, sorteando los obstáculos. Establece estrategias de negociación para concretar los proyectos planteados. Realiza acciones para llevar a cabo su proyecto ocupacional. Monitorea los resultados desde criterios preestablecidos. Utiliza las estrategias de negociación. Establece acuerdos laborales que satisfagan sus necesidades y las del ámbito productivo de acuerdo a las condiciones laborales, económicas y sociales actuales.	
Evidencias	De conocimiento	De desempeño
	Conoce instrumentos para el seguimiento y monitoreo del proyecto ocupacional.	Elabora criterios para realizar un seguimiento y monitoreo del proyecto ocupacional propio. Elabora estrategias de asociatividad evaluando las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas.

PARTE 3

Presentación de propuestas para el desarrollo de Competencias clave para el trabajo. Circuito de la presentación.

1. Aspectos a desarrollar en la presentación de la propuesta:

Objetivos

- Profundizar en las personas el desarrollo, refuerzo y/o incremento de un *repertorio de competencias clave* que mejore sus condiciones de empleabilidad.
- Favorecer en el territorio la integración entre los distintos servicios de orientación y de formación destinados a la población desocupada.
- Transferir metodologías a otros actores públicos y privados vinculados con la temática, a partir de la evaluación y sistematización de las acciones desarrolladas.
- Fortalecer mecanismos institucionales orientados a acompañar la transición hacia políticas activas de empleo.

Contenidos de las propuestas

- *Contexto socio productivo*: descripción sintética de las características sociales y productivas de la zona o la región. Si la propuesta formase parte de un acuerdo territorial⁹, no es necesario incluir información sobre los respectivos territorios pues se tomará en cuenta el informe de base territorial.
- *Definición del perfil de la población beneficiaria*, identificada en conjunto con la Oficina de Empleo.
- *Ámbito de implementación*: orientación durante la formación; acompañamiento durante la inserción laboral.
- *Metodología*, técnicas e instrumentos.
- *Materiales de apoyo*.
- *Duración*: carga horaria total y distribución horaria semanal.
- *Cantidad de participantes y criterios* para la conformación de los grupos.
- *Horarios y sedes*.
- *Cronograma* de actividades y productos.
- *Presupuesto total* desagregado por rubros.

⁹ Acuerdos Territoriales: son el resultado de la implementación de un Plan Territorial de Promoción del Empleo, línea de trabajo impulsada desde la Unidad de Gestión Territorial de la Dirección Nacional del Servicio Federal de Empleo.

- *Conformación y perfiles del equipo docente y técnicos.*

Perfil institucional del organismo

- Inscripción en el REGICE.
- Posicionamiento actual de la Institución en relación a los Programas implementados por la Secretaría de Empleo: trayectoria, sostenibilidad, capacidad técnica.
- Experiencia de trabajo con la población objetivo y con Programas ejecutados por la Secretaría de Empleo.
- Experiencia en actividades de capacitación y de planificación, gestión, evaluación y monitoreo de programas y proyectos sociales.
- Visibilidad, trayectoria de trabajo en redes.

Perfil Técnico del facilitador / coordinador. Recomendaciones

- Perfil profesional: docente y/o graduado universitario, preferentemente en ciencias sociales (trabajo social, psicología, psicología social, etc.).
- Experiencia de trabajo y capacidad de relación con la población objetivo.
- Experiencia en planificación y gestión de acciones de orientación y formación.

2. Circuito para la presentación de las Propuestas de Competencias Clave para el Trabajo

- La necesidad de implementar en determinado territorio acciones de orientación/capacitación respecto de las Competencias Clave para el Trabajo, será producto de las demandas detectadas por la Oficina de Empleo local y/o por las áreas de empleo de los municipios.
- En el caso de los municipios que adhirieron al **Seguro de Capacitación y Empleo**, se recomienda que el *Coordinador de prestaciones* asuma la tarea de identificar a aquellas instituciones de reconocida trayectoria, vinculadas con la temática. En los casos en que no hubieran adherido al **Seguro de Capacitación y Empleo**, el funcionario del MTEySS que actúe como referente de Acuerdos Territoriales, podrá asumir la identificación de las instituciones.

Todo *Acuerdo Territorial* a implementarse mediante este mecanismo, se inicia con la elaboración de un *Informe de Base*.

3. Documentación administrativa y de asistencia técnica proporcionada por el MTEySS a las Instituciones de Capacitación prestadoras de las acciones

- Documento *Lineamientos para la formulación y evaluación de propuestas de capacitación y orientación*.
- *Formulario de Presentación* de la propuesta.
- *Formulario de inscripción en el REGICE*.

4. Presentación y Evaluación de la propuesta

La propuesta que elaboren las Instituciones prestadoras será formulada en el documento impreso llamado *Formulario de Presentación* -que se acompaña en el Anexo a este material- y considerará los lineamientos establecidos. La documentación completa será presentada en la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral-GECAL correspondiente al territorio. La GECAL remitirá la documentación recibida a la Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional, a los efectos de su evaluación.

ANEXOS

- Formulario para la Presentación de Propuestas de Capacitación y Orientación
- Formulario de Inscripción en el REGICE

Formulario para la presentación de propuestas de Capacitación / Orientación

Competencias clave para el trabajo

ORGANISMO PRESENTANTE:
(refiere al municipio u OSC)

PROVINCIA / LOCALIDAD:

REFERENTE (teléfono y correo electrónico):

FECHA DE PRESENTACION:

A. Instituciones de Capacitación

A.1 Nombre	Nº de REGICE	Dependencia	Referente p/contactar	Teléfono	Correo electrónico	Domicilio
A.2 Experiencia y trayectoria en capacitación /orientación						
A.3 Experiencia con la población objetivo de los Programas implementados por el Ministerio de Trabajo y acciones de formación previas vinculadas con el MTEySS						
A.4 Vinculación con el contexto productivo (empresas, sindicatos, cámaras, otros)						
A.5 Recursos con los que cuenta la institución (Describir la infraestructura y el equipamiento completo. Caracterizar al personal de capacitación, técnicos e idóneos, especializados en el dictado de cursos de formación profesional y/o en otros)						
A.6 Visibilidad, trayectoria de trabajo en redes						

B. Acciones de capacitación/orientación

Ámbito de implementación (Orientación Formación. Acompañamiento para inserción laboral)	Cantidad de cursos	Carga horaria	Nº de vacantes	Monto solicitado					Aporte propio	Costo total
				Costo honorarios docentes	Costo Insumos	Costo material didáctico	Otros costos (especificar aquí)	Monto solicitado total		
B. 1 Perfil de la población a atender										
B. 2 Metodología										
B. 3 Técnicas. Instrumentos que se utilizarán										
B. 4 Síntesis de los contenidos (listado de temas a desarrollar, organizados en forma secuencial. Mencionar el alcance o nivel de profundidad en que se tratarán, según la duración de los cursos y el nivel de conocimientos previos de los participantes.										

B. Acciones de capacitación/orientación

B. 5 Horarios y sede

B. 6 Cronograma de actividades y productos

B. 7 Evaluación y materiales de apoyo

C. Conformación y perfiles del equipo técnico

C.1 Perfil profesional (consignar títulos, experiencia de trabajo y antecedentes en relación a trabajo con población objetivo)

C. 2 Cantidad de técnicos

REGICE

Documentación a presentar por todos los solicitantes

A) Las Instituciones que revistan el carácter de **personas jurídicas de derecho privado**, a los efectos de solicitar su inscripción, deberán acompañar la siguiente documentación:

1. Inscripción otorgada por la INSPECCION GENERAL DE JUSTICIA o de autoridad registral provincial equivalente.
2. Copia del Acta de Constitución y Estatutos.
3. Copia de la constancia de inscripción en la AFIP.
4. Copia de la documentación que acredite la designación del/los representante/s legal/es (Acta de Constitución, Estatutos, Acta de designación de autoridades o Poder Especial).
5. Copia de la 1ª y 2ª página de los documentos de identidad de los representantes legales.

En el caso de actualización de datos, adjuntar puntos 4 y 5

B) Las Instituciones que revistan el carácter de **personas jurídicas de derecho público** (estatales o no estatales), a los efectos de solicitar su inscripción, deberán acompañar:

1. Copia del instrumento de designación de sus autoridades y, en particular, de aquellas personas que intervengan como representantes legales, como así

también copia de toda aquella normativa en la que se establezcan sus funciones y competencias.

2. Copia de la 1º y 2º página de los documentos de identidad de los representantes legales.
3. Copia de la constancia de inscripción en la AFIP, con la leyenda “es copia fiel de su original” firmada por el representante legal.

En el caso de actualización de datos, adjuntar puntos 1 y 2

R E G I S T R O

FORMULARIO DE INSCRIPCION PARA PROGRAMAS DE CAPACITACION / EMPLEO

FORMA JURIDICA DE ORGANIZACION:				
Denominación Social - Razón Social				
Personería jurídica Nº:		Registrado ante:		
Domicilio legal				
Calle:		Nº		Cód. Postal
Localidad:		Depto. / Partido:		
Provincia:		País:		
Teléfono:		Fax:		
Correo electrónico:				
Situación impositiva				
Número de CUIT:				
Posición frente al IVA:	<input type="checkbox"/> Responsable inscripto	<input type="checkbox"/> Monotributo	<input type="checkbox"/> Exento	<input type="checkbox"/> No responsable
Representantes legales:				
DNI Nº:		Nombre y apellido:		
DNI Nº:		Nombre y apellido:		
DNI Nº:		Nombre y apellido:		
Declaración jurada				
La información consignada precedentemente reviste carácter de Declaración Jurada. Su omisión o falsedad procederá al rechazo de la inscripción o la exclusión del registro, sin perjuicio de las sanciones que le pudiera corresponder.				
Firma, aclaración y cargo	Firma, aclaración y cargo	Firma, aclaración y cargo		

CERTIFICO QUE LAS FIRMAS QUE ANTECEDEN FUERON PUESTAS ANTE MI, DE LO QUE DOY FE.

FIRMA Y SELLO DE AUTORIDAD BANCARIA, ESCRIBANO O AUTORIDAD JUDICIAL