**Federación Argentina de Instituciones de Ciegos y Amblíopes**

**-FAICA-**

2012

**Formando formadores con la mirada en la empleabilidad**

**Ricardo Iglesias**

**Mónica Couceiro**

**Formando formadores con la mirada en la empleabilidad**

Nuestro proyecto de capacitación de Formador de Formadores es una acción que se está llevando adelante a través del Programa Agora Argentina.

El Programa Agora -Aulas de Gestión Ocupacional de la Región América Latina- , es una iniciativa de la Fundación Once PARA LA SOLIDARIDAD CON PERSONAS CIEGAS DE AMERICA LATINA (FOAL). Esta Fundación es la expresión solidaria de la ONCE para con los millones de ciegos iberoamericanos y cuyo objetivo es promover la plena integración, laboral y social, de las personas ciegas y con discapacidad visual en sus respectivos Estados.

Se ha implementado en trece países de la región:

Tales unidades, presentan particularidades propias en cada uno de los países, pero coinciden en suministrar a los beneficiarios orientación profesional y laboral; ofrecen cursos y talleres de formación; negocian prácticas para la incorporación al mercado laboral de esta población y atienden las necesidades básicas de adaptación de los diferentes puestos de trabajo. Tras un proceso de selección, los técnicos de AGORA colaboran con el empresario y el trabajador para asegurar que la incorporación y adaptación al puesto sea adecuada.

Los Programas Ágora se desarrollan con la colaboración de entidades públicas y privadas relacionadas o no con el ámbito de las personas ciegas, variando estas según el país del que se trate.

El Agora Argentina es ejecutado por FAICA – Federación Argentina de Instituciones de Ciegos y Amblíopes-, una Organización de segundo grado, que cuenta entre sus afiliadas con más de cuarenta entidades, de diversas provincias de nuestro país, que nuclean a PCDV. La FAICA representa los intereses y aspiraciones de las personas ciegas y con baja visión de la Argentina, constituyéndose en una organización de carácter social y gremial, gestionando acciones y programas a nivel nacional.

AGORA-Argentina se visualiza así como articulador y coordinador de una labor mancomunada de una serie de actores (públicos y privados) con vistas al fortalecimiento y sostenibilidad de una red de vinculación laboral cuya misión es promover la incorporación del colectivo de personas con discapacidad visual , como fuerza productiva considerando el desarrollo local y comunitario.

Con todas ellas se comparten herramientas y el diseño de nuevos instrumentos de consolidación de la gestión asociada para optimizar el trabajo en red. Ello se logra articulando acciones y recursos, los que se enfocan en las áreas de formación, evaluación y orientación profesional y gestión de nuevos empleos con impacto territorial.

**Focalicemos nuestra mirada en las Acciones de Capacitación**

El objetivo central del área de capacitación del Programa, es generar y/o desarrollar competencias y habilidades en relación a diversas opciones de empleo para PCDV, al mismo tiempo, gestionar o diligenciar su acceso a diferentes puestos de trabajo. Específicamente, esto significa la implementación de las siguientes prácticas:

• Cursos destinados a la capacitación prelaboral, que hacen a la preparación actitudinal y formativa.

• Cursos de Informática básica y avanzada.

• Cursos de capacitación laboral en áreas y oficios específicos.

• Asesoramiento para el desarrollo de microemprendimientos.

• Prácticas laborales.

• Pasantías en empresas.

La capacitación fue estructurada sobre la base de un módulo instrumental (que incluye los cursos de capacitación prelaboral y de Informática) y otros de entrenamiento a la carta, que contempló la demanda del mercado. De manera general, el diseño se fue reconfigurando a partir de una exhaustiva observación del mercado de trabajo, de las características específicas de la población beneficiaria y de la retroalimentación con el propio desarrollo del Programa, que generó insumos y experiencias originales.

**La capacitación en preparación para el mundo del trabajo.**

**Antecedentes**

El objetivo general del curso es desarrollar habilidades psicosociales y laborales de los beneficiarios, para facilitar su inserción y permanencia en los puestos de trabajo. Como objetivos específicos, se señalan: la generación de un espacio tendiente a que las personas identifiquen, adquieran y mantengan las herramientas que constituyen y se relacionan con el ámbito laboral, estimular el reconocimiento y adquisición del rol de trabajador y la identificación del mercado laboral, con el fin de comprender su dinámica.

Los perfiles de los beneficiarios que participan en estos cursos incluyen: instrucción primaria completa, edad entre 18 a 35 años, orientación y movilidad autónoma, e independencia en la comunicación. La evaluación psicolaboral de los beneficiarios queda a cargo del los técnicos del Programa. La implementación metodológica de los cursos se realiza sobre la base de trabajos de dinámica grupal, juegos de rol, exposición vivencial de experiencias de trabajadores con discapacidad visual, etc.

En función de la relevancia de esta formación en la inserción laboral, cobra también una particular importancia el proceso de evaluación de la misma. En este punto, cabe destacar la coordinación de tareas entre los docentes capacitadores y la unidad de coordinación, lográndose un alto nivel de compromiso en la evaluación, posicionándola como un elemento fundamental en la selección de trabajadores. Finalizado el curso, se evalúa el grado de satisfacción de los participantes al mismo.

El proceso desarrollado en la capacitación prelaboral representó una forma exitosa de formación básica para la construcción de competencias laborales en un colectivo desalentado. Es así que se hizo hincapié en los aspectos motivacionales del grupo, dándole herramientas para la construcción de un proyecto ocupacional.

Dado que el dictado de los cursos y la evaluación de los participantes se hizo desde una perspectiva interdisciplinar, y también gracias a que el proceso enseñanza – aprendizaje se motorizó metodológicamente con dinámicas grupales y de experiencia de vida, el taller prelaboral generó un espacio de relacionamiento entre los beneficiarios y entre éstos y los docentes, que tendió a fortalecerlos social y laboralmente.

Colaboraron en la conformación o mejoramiento de la autoestima de la población objetivo, así como en la toma de conciencia de sus potencialidades y capacidades, y se contribuyó a reducir las autopercepciones negativas, limitantes y estigmatizantes que posicionaban a esta población en un rol pasivo y demandante, disminuyendo su capacidad para la acción y el logro de metas.

Tendieron a aumentar la confianza y las expectativas de conseguir empleo entre la población desocupada.

El tipo de capacitación brindada y el cambio de perspectivas respecto al mercado laboral, también cooperaron con la búsqueda autónoma de empleo.

En la práctica, además, el taller pre laboral, representó la primera instancia de contacto de los beneficiarios con el Programa, con sus pares y con la problemática del empleo. Promoviendo en los participantes ponerse en “movimiento” hacia una “cultura del trabajo”.

Comprobada la pertinencia de los talleres prelaborales, en lo que hace a la mejora de la empleabilidad, se nos planteaban algunos desafíos a superar:

Las preguntas que surgieron fueron ¿Cómo llegar a una mayor cantidad de jóvenes?, ¿Cómo dejar una capacidad instalada en los distintos puntos del país intentando así, darle a esta acción continuidad en el tiempo y mayor sostenibilidad territorial?

Con el propósito de dar respuesta a estas cuestiones mencionadas, se implementó en primera instancia una modalidad de trabajo que implicaba la participación de uno o más profesionales de instituciones locales en los cursos pre laborales dictados por consultores externos contratados por el Programa Agora, con la intención de que luego de la participación en los mismos, pudieran replicarlo. Si bien esto representó un avance, no era suficiente.

Sumado a lo expuesto, se presenta una nueva dificultad. El Programa comienza a observar que se hace cada vez más difícil dar con los perfiles que el mercado demanda, comienzan a vislumbrarse algunos fracasos en el primer empleo de algunos jóvenes.

Analizando la situación, comenzamos a ver que estos fracasos no obedecen centralmente a un tema de conocimientos, sino que respondería más bien a cuestiones vinculadas con lo actitudinal.

En cuanto se profundiza el estudio, nos encontramos con que es una temática que atraviesa a la juventud en general, no es entonces una particularidad de las PCDV, se trata de un acontecer que es extensivo a nuestra Latinoamérica.

Un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), menciona: “Los conocimientos académicos no son suficientes para el desarrollo de los jóvenes en su vida adulta. La escuela tiene que cambiar y desarrollar metodologías que les permitan a los jóvenes poder desempeñarse en el mundo del trabajo”.

Las herramientas que traen consigo los jóvenes son fundamentalmente aquellas que adquirieron durante su trayecto escolar, y si bien es cierto que la familia también cumple un papel importante, la escuela debe prestar su concurso alineando las habilidades y competencias con aquellas relevantes para desarrollarse con éxito en el ámbito del trabajo y en la sociedad en general.

¿Qué está pasando en la transición de la escuela al trabajo en un mercado de trabajo complejo, exigente y globalizado?

Es en este marco, a partir de las dificultades detectadas, que se instauran como estrategia técnica pero al mismo tiempo como política institucional, los cursos de FORMADOR DE FORMADORES DE PREPARACION PARA EL MUNDO DE TRABAJO.

El objetivo general de estos talleres es brindarle al colectivo de personas con discapacidad visual, herramientas y recursos que mejoren y favorezcan sus posibilidades de inclusión socio-laboral.

 Los objetivos específicos**,** ofrecer herramientas conceptuales y metodológicas, que permitan crear u optimizar los servicios que se brindan al colectivo, relacionados con la formación profesional y empleo.

Asimismo, Formar profesionales que puedan dictar talleres de preparación para la inclusión socio-laboral, cuya población objetivo es el colectivo de personas con discapacidad visual.

La implementación territorial del taller, hizo que se dividiera el país en cuatro regiones NOA (noroeste Argentino), NEA (noreste), centro y sur con el fin de abarcar todo el territorio nacional.

Está destinada a profesionales de las áreas de Educación, Salud, Recursos Humanos y comunicación. La convocatoria se realiza no solo dentro del ámbito clásico del área de la discapacidad visual (organizaciones de y para PCDV, centros de rehabilitación, bibliotecas etc) sino poniendo especial énfasis en las universidades, escuelas, profesorados y organismos gubernamentales y, promoviendo de esta manera que la temática de la discapacidad sea trasversal a nuevos ámbitos. Es condición que los profesionales cuenten con alguna institución que los respalde, para intentar así favorecer la replicabilidad.

 El desarrollo de la actividad replica la forma de trabajo adoptada con los jóvenes, promoviendo así que los profesionales vivencien aquello que luego deberán aplicar con los destinatarios finales de esta tarea.

La metodología de trabajo se desarrolla, fundamentalmente, a través de la modalidad

de talleres, éstabusca superar enfoques más tradicionales, propone trabajar conjuntamente entre participantes y capacitadores en un espacio que promueve una circulación horizontal de los conocimientos.

Se aplican técnicas grupales e individuales. Las primeras propician el intercambio de experiencias fomentando los vínculos entre pares. Las segundas promueven el contacto de cada participante consigo mismo, haciendo posible la apropiación de conocimientos desde una situación concreta resuelta individualmente.

La metodología participativa, estimula los procesos de intercambio y de aprendizaje

**Aspectos conceptuales**

Es el desarrollo de ciertas competencias cognitivas y no cognitivas lo que explica los resultados de los individuos tanto en el terreno educativo como en el mercado laboral.

Las personas poseen un conjunto amplio de habilidades (destrezas y talentos), estas inciden en su desempeño durante el transcurso de sus vidas.

Estas habilidades podemos agruparlas en dos grandes categorías: cognitivas y no cognitivas o socioemocionales.

Las *habilidades cognitivas* están relacionadas con el capital intelectual y la inteligencia dura

son las que permiten el dominio del saber académico.

Entre tanto, por *habilidades socioemocionales* se entenderán aquellas que pertenecen al área del comportamiento o que surgen de los rasgos de la personalidad y que usualmente se consideran “blandas”.

En ambos grupos de habilidades inciden elementos propios del ambiente en que se desarrolle la persona, como son las características de la familia y la escuela.

Hoy se reconoce que es un “paquete” de habilidades múltiples el que contribuye a alcanzar objetivos laborales o académicos (Maxwell, 2007).

Trabajar sobre las habilidades socioemocionales puede reducir las brechas para quienes han enfrentado desventajas en su entorno.

Sugerimos que se amplíe el ámbito de acción de las escuelas, al indicar que existe un

grupo de habilidades poco atendidas en las aulas que son susceptibles de ser desarrolladas, además de que son claves para el desempeño de los jóvenes en el trabajo y en la vida. (BID Educación 2012)

Estas habilidades socioemocionales son trasversales a la capacitación dictada y elementos indisociables en la construcción del proyecto ocupacional.

Para construir un proyecto ocupacional, las personas van a realizar recorridos, apoyadas y fortalecidas desde la instancia de formación u orientación.

Este recorrido se inicia cuando reconocen sus propias capacidades, saberes y habilidades adquiridos en ámbitos laborales, en espacios educativos o en su «contexto de vida» (saberes y experiencia adquiridos en el ámbito doméstico, comunitario, entre otros).

Las personas reflexionan acerca de los condicionamientos —aspectos subjetivos y objetivos derivados de un orden social establecido— que pueden tener impacto en sus posibilidades de desarrollo laboral o profesional y acerca de sus atributos e intereses vinculados a la construcción de sus proyectos ocupacionales y al incremento de sus condiciones de empleabilidad.

Rescatar y valorizar las capacidades personales de estos jóvenes, preservando su potencialidad, implica promover una conexión entre su propia subjetividad y una redefinición de la matriz de expectativas que ellos construyen para su futuro.

Lo anterior se corresponde directamente con un espacio de orientación ocupacional que promueva el acceso al plano de la subjetividad de los jóvenes, indagando aspectos identitarios, de historia personal, de pertenencia, motivacionales y vocacionales, profundizando el análisis de quién soy, quién quiero ser, como, qué puedo / sé hacer, qué quiero hacer; abriendo nuevas matrices de alternativas para pensar y orientando y capacitando a los jóvenes en la construcción de ese plan individual de autodesarrollo y de inserción social y laboral con características contextuales particulares.

El entrelazamiento del mundo personal con el externo involucrado en un proceso de inserción socio-laboral, requiere una capacitación en el conocimiento de dicho entorno pare que dicha transición sea efectiva.

Habiendo logrado atravesar los momentos destinados al autodiagnóstico y al análisis del contexto, es esperable que los jóvenes puedan arribar a la construcción de un plan de acción individual, en esta etapa se les propone determinar acciones concretas para diagramar su proyecto personal de desarrollo, para orientarlos y capacitarlos en el acercamiento a instancias de búsqueda laboral, de investigación de ofertas educativas, culturales o de gestión de proyectos de autoempleo.

El éxito de nuestra tarea lo evaluaremos en relación con la posibilidad de los jóvenes de mejorar sus condiciones de empleabilidad, entendiendo esta como la “aptitud para encontrar, crear, conservar, enriquecer un trabajo y pasar de uno a otro obteniendo a cambio una satisfacción personal, económica, social y profesional” (Ma.A.Ducci/OIT); a sabiendas de que tal logro sólo será posible si adquiere, desarrolla o refuerza ciertas habilidades y conductas, entre las que destacamos:

* Seguridad y confianza en sí mismo
* Capacidad para resolver problemas y tomar decisiones
* Habilidades sociales y de comunicación
* Adaptación al cambio.
* Atención y concentración.
* Tolerancia a la frustración.
* Trabajo en equipo.
* Iniciativa y emprendimiento.
* Organización y Planificación.

La adquisición y práctica de estas habilidades y conductas en adolescentes y jóvenes con DV es la base sobre la que podrán conseguir y mantener destrezas de orden superior, y es crucial para su ajuste en los ambientes laborales y comunitarios. La presencia de déficits en estas áreas representa el mayor obstáculo cuando intentan asegurarse y mantener un empleo.

Al impulsar que los jóvenes con DV tomen el control de sus propias vidas, eligiendo, adoptando riesgos y enfrentándose a nuevas experiencias, se le está ayudando a potencia su competencia y su madurez social. (Sacks, 1992)

Lic. Ricardo S. Iglesias

Lic. Mónica A. Couceiro

**Bibliografía de consulta**

“Capacitación e inserción laboral de las personas con discapacidad visual” M. Godachevich y R. Iglesias. 2005

“Proyecto Ocupacional” BID-OIT-MTSS. 2001

“Psicología y ceguera” Manual-ONCE. 2003

“Desconectadados. Habilidades, educación y empleo en América Latina”. BID. 2012