

Universidad Abierta Interamericana

Facultad de Psicología y relaciones Humanas

Licenciatura en Terapia Ocupacional

TRABAJO FINAL DE GRADO

Proyecto de Intervención desde Terapia Ocupacional Laboral: "Orientación Vocacional Ocupacional"

Tutor: *Mg. Esper, Marcelo*

Alumno: *Abou Abdallah, Rodrigo*

Rosario

Índice

A- Introducción 1
Fundamentación 2
Antecedentes 2
B- Marco Teórico 7
C- Metodología 12
Enfoque metodológico 12
Diagnóstico de situación 12
Procedimiento y consideraciones éticas 13
Beneficiaria 13
D- Proceso de Evaluación 14
Primera etapa 14
Segunda etapa 14
Tercera etapa 14
Cuarta etapa 14
Diagnostico de Necesidades 15
E- Plan de trabajo 15
Objetivos a largo y corto plazo 15
Grilla de actividades 15
Actividades 18
F- Conclusiones 34
G- Discusiones 35
H- Aportes 37
I- Anexos 38
Anexo N° II 39
Confección de listado de preguntas del OPHI-II: 39
Anexo N° III: 44
Escala de Identidad Ocupacional 44
Anexo N° IV: 58
Perfil ocupacional 58
Anexo N° V: 59
Análisis Ocupacional 59

Anexo N° VI: 61
Análisis institucional 61
Anexo N°VII: 64
Incumbencias profesionales según la Ley 27.051 de Terapia Ocupacional: 64
Código de ética N° 2361: 64
Marco normativo: 65
PNI: 65

A- Introducción

Los procesos de reconversión laboral (RL) se caracterizan por su complejidad e implican diversas etapas y participantes. La RL comprende diversas acciones coordinadas como capacitación y entrenamiento; el objetivo es la reincorporación y/o readaptación del trabajador al mismo u otro puesto de trabajo (Esper, 2002).

> La reconversión es un caso especial de formación que tiene la finalidad de adaptar a los trabajadores a los nuevos requerimientos, dentro de su actividad, o hacer posible su reinserción en otras actividades. La reconversión laboral requiere la activa participación del gobierno, de los trabajadores y de los empleadores en su diseño y ejecución. (Organización Internacional del Trabajo, 1996, p.157)

Parte de la complejidad del proceso de reconversión se ubica, por un lado, en el significado del concepto de Vocación, que ya no representa algo definitivo y unívoco, sino aquello que inspira a las personas a inclinarse a determinados trabajos y ocupaciones de forma dinámica y constructiva a lo largo de la vida. Por otro lado, la revolución y avance tecnológico actual, los procesos de globalización y la fluidez de la economía de mercado, impacta en los trabajos y ocupaciones, volviendo a estos cambiantes, dinámicos e inestables. Así, desaparecen y surgen una cantidad considerable de puestos de trabajo, las exigencias de estos cambian, y los/las trabajadores requieren de diversas competencias, cómo el manejo de nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación (TICS), conocimiento de idiomas, autogestión, entre otros. Esto da lugar a una mayor toma de conciencia por parte de las diferentes Organizaciones y Ministerios de Trabajo, de la importancia de la RL para el desarrollo equitativo de los países a las nuevas condiciones de sus economías, del mercado de trabajo, y de la Vocación (OIT, 1996).

El impacto que ha recibido el contexto socio laboral se debe no solo por la Pandemia actual del Covid-19; que con sus medidas de cuarentena obligatoria y restricciones ha afectado de forma negativa a un alto porcentaje de trabajadores, pequeñas y grandes empresas, entre otros; sino también por un proceso de transformación que venía siendo en relación con las demandas de las nuevas TICS sobre el trabajo. Avances que no se limitan a sectores específicos, sino que tienen un impacto en todas las ramas de actividades, entre ellas la Docencia de nivel Inicial.

Los datos actuales de la OIT (2020), en relación con los estudios del Covid-19 y el mundo del trabajo, muestran una repercusión desproporcionada en las mujeres trabajadoras, de muchas maneras; como por el hecho de que constituyen un amplio porcentaje de las personas que realizan trabajos de primera línea, especialmente en los sectores sanitarios, educativos, y de asistencia social.

Esper (2002) refiere que en este escenario, el rol del profesional en Terapia Ocupacional Laboral (TOL), consiste en analizar las necesidades de reconversión, lo que permite fijar los objetivos del plan de trabajo; evaluar las competencias de los/las trabajadores, para descubrir el perfil personal laboral; aplicar pruebas de intereses, para orientar laboral y/o

profesionalmente al trabajador; estudiar el mercado laboral, para determinar las demandas de los/las trabajadores que requieren los diferentes sectores de trabajo; diseñar programas de entrenamiento y capacitación laboral, para responder a las necesidades de los/las trabajadores en relación al puesto de trabajo; colocación laboral o preparación para la búsqueda de un nuevo empleo, para inducción del trabajador a su nuevo puesto de trabajo y/o a redacción del Curriculum Vitae de trabajo; y seguimiento en el nuevo puesto de trabajo.

Surge así la iniciativa de aportar desde el campo disciplinar de la TOL, el proceso de RL y el subproceso de Orientación Vocacional Ocupacional (OVO), para atender a las necesidades de la beneficiaria del proyecto; una Docente de nivel Inicial; y a una problemática que al mismo tiempo es y no es actual, y que impacta en la participación ocupacional, especialmente en el área del trabajo, pudiendo afectar la salud y bienestar.

Fundamentación

El interés e inclinación inicial hacia la problemática en cuestión, se remonta al año 2016, cuando por razones azarosas se conoció a una profesional de TOL; la cual debía realizar un proceso de recalificación laboral; y quien con predisposición se tomó el tiempo de brindar información sobre la disciplina y sus alcances profesionales, lo que dio como resultado, la inscripción a la carrera de Licenciatura en Terapia Ocupacional, en el año 2017.
Aun así, las motivaciones personales que condujeron al estudiante a seleccionar el abordaje de la problemática están vinculadas, por un lado, con la experiencia pasada de haber realizado una apresurada y errónea toma de decisión, con respecto a la selección de una carrera universitaria, lo cual tuvo un impacto negativo en el futuro, obstruyendo la construcción de una identidad ocupacional adecuada, y afectando el bienestar personal. Por otro lado, fueron las vivencias pasadas de trabajo en lugares y condiciones insalubres, lo que facilita la comprensión y empatía hacia el/la trabajador/a y/o profesional que se encuentre vivenciando una experiencia de insatisfacción e inconformidad laboral y/o profesional.
En cuanto a las motivaciones teóricas, la lectura y aprendizaje de la TOL y del rol profesional en dicha área, la posibilidad de trabajar en ambientes y con profesionales muy diversos, los modelos plausibles de ser utilizados, como el Modelo de la Ocupación Humana (MOHO) y el enfoque de Orientación Vocacional Ocupacional (OVO), han contribuido notablemente al deseo de comprensión y participación de la problemática en cuestión.

Antecedentes

Se realizó un rastreo de información sobre el proceso de RL y OVO en el área docencia, desde una perspectiva de Terapia Ocupacional (TO), para comprender en profundidad el problemática en cuestión.
Se usaron diversas fuentes de información como artículos de investigación, estudios de páginas de la OIT, OIT/Cinterfor, Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP), entre otros.
Se halló contenido que se considera relevante para el trabajo final, conduciendo a la comprensión de la importancia que tiene la OVO como estrategia para abordar la

problemática de RL aquí presentada, teniendo en cuenta por un lado las características dinámicas del concepto de Vocación, y por otro, las condiciones de trabajo y el contexto de pandemia actual.
A continuación, se presentan las publicaciones más significativas:

Marta, B., Peluffo, A. (1995). *La reconversión laboral desde una perspectiva de género.* Uruguay.

Aquí las autoras plantean la reconversión laboral como el procedimiento a través del cual se pretende reincorporar a trabajadores que teniendo una profesión se ven impedidos de continuar ejerciéndola por razones externas y que carecen de opciones de permanecer en el mercado de trabajo con dicho perfil ocupacional.
Destacan el valor de la orientación laboral; entendida como la asistencia a la persona a fin de que descubra quien es, que puede y no puede hacer, y que necesita hacer; al proceso de reinserción de trabajadores. Adquiere importancia el diagnóstico de mercado de trabajo en la zona a reconvertir, como también la construcción de perfiles ocupacionales demandados por el mercado.
Por último, aluden a la importancia de conocer que un programa de reconversión debe contemplar la discriminación salarial, el subempleo o ciertas formas precarias de empleo, las inserciones débiles, y debe dirigir la orientación hacia actividades o áreas ocupacionales no tradicionales a la mujer, con el fin de atender a los problemas de segmentación ocupacional y abrir el abanico de posibilidades.[1]

Alexandre Figueira Rodríguez. (1996) *Reconversión laboral y certificación ocupacional: acción estratégica del Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI).* Brasil.

Los hallazgos revelan que la forma en la que el empleo se modifica y transforma a sí mismo a través del tiempo, determina la desaparición, reaparición y cambio de determinados trabajos, estructuras de trabajo, áreas, puestos, y la forma de desempeñarlo van siendo modificados, por equipos internos, subcontratos de trabajadores autónomos, entre otros. En ese contexto se plantea la reconversión profesional, como un proceso continuo de actualización de saberes, de saber hacer y ser de un/a profesional con el objetivo a mantener y/o encontrar un trabajo remunerado, en la misma institución, en caso de ser reconversión interna, o por fuera de la misma, en caso de ser externa.[2]

Martínez, Ernesto., Linneberg A., Dieter., Muñoz, María Emilia., Frost, Katherine., Segura, Martha E., Ramírez, Juan Carlos. (2000). *Cuatro experiencias de reconversión laboral.*

El siguiente trabajo permitió conocer cuatro programas de reconversión laboral en cuatro países de América del Sur (Chile, Colombia, Perú y Uruguay), con convenios con el BID (Banco Interamericano de Desarrollo), financiados por el FOMIN (Fondo Multilateral de

[1] (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1995)
[2] (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1996)

Inversiones) cuya misión es apoyar a la transformación económica que vive América Latina, y con la meta de lograr la reinserción de los trabajadores desplazados en sector productivo.

En los programas de adaptación laboral de Uruguay, se cuenta con el programa de Modernización orientado a apoyar la reconversión y reubicación laboral, financiado por un Régimen de Reconversión Laboral y Empresarial, un sistema de intermediación complementario y otros apoyos. Los trabajadores pueden acceder a diferentes servicios de reinserción empresarial y laboral como: asesoría técnica para elaboración de un proyecto de desarrollo empresarial o plan de negocios; asesoría sobre el sector ocupacional que más se adecua a su formación y experiencia previas; recomendaciones respecto de la capacitación necesaria para su reubicación laboral; capacitación mediante cursos para reforzar habilidades en función del perfil y necesidades identificados previamente; y asistencia de agencias de colocación para facilitar la obtención del nuevo empleo. También se realizan actividades complementarias como: identificación de demandas laborales y oportunidades de negocios; definición de métodos para orientar a los usuarios de reinserción laboral y evaluar iniciativas empresariales y la gestión en función de los resultados efectivos de la reinserción laboral.

Por otro lado, el Gobierno de Chile, a través del SENCE (Servicio Nacional de Capacitación y Empleo), aplicó un programa piloto de Reinserción Laboral con la finalidad de desarrollar una metodología, que se basa en la atención individual del beneficiario con el propósito de encontrar sus fortalezas para apoyar su reinserción laboral, y así enfrentar la crisis de recursos humanos. Los componentes básicos de un programa de reinserción laboral son: Orientación y Consejería Laboral Psicosocial (componente destinado a mejorar la autoestima y abrir el horizonte de posibilidades de nuevos empleos); Recalificación (entendida como la entrega de destrezas y competencias adecuadas al nuevo puesto de trabajo); Colocación (es el objetivo básico y fundamental de todo programa de reinserción laboral, es decir, la reubicación del trabajador a un nuevo puesto de trabajo de la mejor calidad posible); Subsidio de Mantención (la incorporación de un trabajador cesante a un programa de reinserción laboral, con duración entre cuatro y siete meses, implica un subsidio que funcione como apoyo e incentivo para el trabajador); Compra de Herramienta y Equipamiento (alternativa para un trabajo independiente, que implica la necesidad de apoyar el inicio de la nueva actividad con un set básico de herramientas y equipamiento); Traslado y Mudanza (en determinados casos el nuevo puesto de trabajo implica tomar la decisión de trasladarse a otra localidad y/o región).

Por su lado, el Ministerio de Trabajo de Colombia, puso al servicio de la industria un programa para atender a los trabajadores de diferentes sectores en proceso de desvinculación laboral. El objetivo de este fue fortalecer las ONG (Organizaciones No Gubernamentales), dedicadas al desarrollo social, de las regiones de mayor desempleo, para mejorar su calidad y aumentar la ejecución y capacidad de la oferta de sus servicios de capacitación y asesoría a los trabajadores desvinculados de los sectores público y privado. El equipo técnico diseñó estrategias utilizando diferentes canales de comunicación y aprovechando las fortalezas de cada uno de los actores comprometidos. La misma consistió en informar a las posibles participantes cuál era la oferta del programa, sus beneficios, condiciones, compromisos y motivarlos a participar. Los procesos que se desarrollaron durante la ejecución del programa fueron: convocatoria y selección de ONG; capacitación y transmisión de la metodología a las ONG seleccionadas; capacitación y enganche de pasantes con empresas privadas; divulgación de la oferta de servicios de adaptación laboral; fortalecimiento de ONG; monitoreo y

seguimiento al programa. También se diseñaron talleres de manejo del duelo laboral, de creación de empresas, formación técnica en oficios, trabajó con pequeña y mediana empresa y evaluación y monitoreo de proyectos sociales.
Por último, el proyecto de Reconversión Laboral desarrollado en Perú, busco incrementar las posibilidades de reinserción económica de trabajadores de empresas del Estado que fueron desplazados en los procesos de privatización. Al igual que el programa desarrollo en Colombia, se trabajó con dos posibilidades: un nuevo trabajo dependiente y/o la empresa y/o micro emprendimiento propio, generando alternativas en actividades económicas de sobrevivencia según la situación y perfil particular de cada beneficiario del programa. En todos los casos se genera un plan de acción individual, coordinando con el beneficiario para el trabajo de su nueva condición laboral. El programa consta de dos partes bien definidas: la UE (Unidad Ejecutora) y los CA (Centros de Apoyo). La función de los CA es contactar y mantener contacto con los beneficiarios, incorporarlos a las bases de datos, realizar un plan de acción individual, verificar y supervisar los servicios necesarios, solucionar problemas y llevar ordenadamente el avance de las actividades y de las nuevas situaciones laborales que se generan. Por su lado, la UE es la encargada de recibir los pedidos de los CA y proveer sus requerimientos a la mayor velocidad posible. Cuenta con tres divisiones operativas principales: Servicios y Programas (capacitación y asesoría); Colocaciones y Pasantías (intermediar a los beneficiarios hacia el nuevo trabajo); Negocios e Inversiones (crear, potenciar y apoyar las empresas de los beneficiarios).
Los procesos principales del programa de reconversión laboral son: módulo de MOE (Motivación/Orientación/Evaluación); módulo de Capacitación y/o Asesoría empresarial; módulo de Colocación dependiente.[3]

Puccetti, M.C., De La Sovera M.S. (2012). *Vulnerabilización. Reconversión laboral, reconversión subjetiva.* Argentina

El concepto de reconversión laboral desarrollado por las autoras coincide con los hallazgos del artículo mencionado líneas arriba, aludiendo a la reconversión laboral como una estrategia, utilizada como oportunidad para los desocupados, a través de la capacitación, articulada por lo general entre instituciones, para facilitar nuevas inserciones laborales, durante periodos de crisis. Se destaca que no siempre fue utilizada de esa manera, en un comienzo fue un instrumento para afrontar los despidos masivos por la reestructuración de las instituciones o por cambios en la función no deseados, lo que se considera pertinente a la actualidad, debido al impacto que tienen las restricciones de cuarentena en el mercado laboral. Más tarde pasa a ser considerada como un instrumento permanente y necesario para formar y adaptar las capacidades de los trabajadores a un entorno dinámico y en constante cambio. Y es así como surge la asociación con el concepto de Empleabilidad: aptitud y flexibilidad de los trabajadores para adaptarse a las condiciones del mercado laboral cambiantes y asumir diferentes puestos de trabajo y niveles de responsabilidad a partir de un proceso de formación permanente, con el objetivo de incrementar la competencia laboral. Se destaca la importancia de complementar las acciones de reconversión con programas de

[3] (Banco Interamericano de Desarrollo (BID), 2000)

apoyo, incluyendo la formación para desarrollar estrategias de autoempleo o formación de microempresas.[4]

CEDEFOP. (2014). *La orientación profesional en tiempos de inestabilidad: aunando los beneficios económicos, sociales e individuales: Crisis económica, exclusión social y carreras profesionales inciertas: la orientación permanente da respuesta a un triple reto.*

Se destacan los conceptos de asesoramiento y orientación profesional, que desempeñan un papel fundamental en el desarrollo de las competencias, actitudes, aspiraciones y necesidades de aprendizaje, que las personas necesitan para una adecuada profesión y/o ocupación. Ayuda a que las personas y organizaciones puedan adaptarse a los cambios. A su vez, aúnan los objetivos de las personas con los fines económicos y sociales de las instituciones y gobiernos.[5]

Ibeth Melissa Reyes Campos., Ana María Novoa Cely. (2014). *Orientación Vocacional. Colombia*

Esta publicación constituye una guía que se construyó para la implementación de un programa de orientación vocacional en instituciones educativas, en la ciudad de Bogotá, Colombia.
La orientación vocacional se considera como un proceso continuo y permanente que se desarrolla a lo largo de todas las etapas de la vida, y que integra lo consciente y lo inconsciente, lo cognitivo y lo afectivo de las personas, y se relaciona con sus contextos sociales, familiares y comunitarios. El propósito de la orientación es aportar herramientas para la toma de decisiones asertivas que favorezcan la construcción de su propio conocimiento de acuerdo con su vocación, sus gustos, intereses y habilidades. Para iniciar un proceso de exploración vocacional es importante tener en cuenta la selección de un orientador que tenga la capacidad de escucha activa y empatía, promover el interés, ofrecer incentivos y reforzadores de acuerdo con las características de cada participante, organizar aproximaciones al mundo real en áreas de interés, e implementar capacitaciones en temas como: resolución de problemas y toma de decisiones. Las pautas para una orientación vocacional óptima son: descubrir las potencialidades y habilidades de los participantes; a través de talleres de descubrimiento de habilidades grupales e individuales, jornadas informativas en articulación con instituciones de educación superior y sensibilización en emprendimientos; dialogar reflexivamente con los participantes sobre sus proyectos de vida; a través de espacios de interacción para dialogar acerca de lo que los participantes desean, según sus intereses y expectativas con sus proyectos de vida; y seleccionar alternativas de financiación para ingresar a la educación superior; teniendo en cuenta que los Ministerios de

[4] (Puccetti & De la Sovera Maggiolo, 2012)
[5] (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP), 2014)

Educación Nacional tienen asignados recursos financieros del presupuesto nacional para otorgar becas.[6]

José, Diaz. (2015). *Orientación Vocacional Ocupacional: Un Análisis desde la Teoría Humanista Existencial y la Formación a Nivel Superior.*

Según los hallazgos, el proceso de OVO fue transitando de modelos exclusivamente vocacionales y educativos, respondiendo a demandas del mercado laboral, a técnicas consultivas de temáticas referidas a la cotidianidad, enfocando en una visión holística del ser humano, donde se considera no solo la ubicación exitosa en el mundo laboral como objetivo, sino en la realización de la persona a nivel personal y social.
Se destaca la existencia de múltiples modelos de intervención de OVO con fundamentación epistemológica, y a su vez es necesario considerar que el desarrollo de los procesos demanda aptitudes, habilidades, saberes y otros recursos por parte del profesional, para favorecer los procesos de toma de decisiones. La OVO integra componentes como: identidad, autoconocimiento, proyecto de vida, ocupaciones, entorno, mercado laboral, y la satisfacción de la persona.
Por último, se resalta la importancia del enfoque humanista existencial, con sus bases en la libertad de la persona para elegir sobre su propia existencia, quien mejor se adapta al proceso de OVO, ya que la elección ocupacional no es estática, sino que propone valoraciones continuas según las experiencias y aprendizajes de la persona.[7]

B- Marco Teórico

Reconversión Laboral:

La OIT/Cinterfor (1996) afirma que la RL puede ser entendida en dos sentidos, en el sentido amplio y en el restringido, siendo el primero el que se desarrollara por su pertinencia con la problemática en cuestión. El mismo comprende la Reconversión profesional, como un proceso continuo de actualización de conocimientos (saberes), habilidades y actitudes (saber hacer) de un/a profesional con miras a la garantía de un trabajo remunerado a lo largo de su vida, y se divide en: Reconversión profesional interna, como un proceso de actualización del profesional, que tiene por objetivo alcanzar el estándar deseado de desempeño en su trabajo actual o futuro, en el interior de una organización, a partir de iniciativas del empleador; y Reconversión profesional externa, como un proceso de actualización de conocimientos, habilidades y actitudes de individuos de la población económicamente activa, empleada o desempleada, con miras a alcanzar el nivel deseado de desempeño en determinado(s) trabajo(s) remunerado(s), a partir de iniciativas del propio individuo.

[6] (Campos & Cely, 2014)
[7] (Díaz, Orientación Vocacional Ocupacional: Un Análisis desde la Teoría Humanista Existencial y la Formación a Nivel Superior, 2015)

Los procesos de RL se caracterizan por su complejidad y dinamismo, y parte de ello reside en las múltiples necesidades laborales y vocacionales que la beneficiaria pueda presentar con relación a estos.

En un primer momento, la RL fue un instrumento para afrontar despidos masivos por reestructuración de las organizaciones y/o por cambios en la función no deseados, especialmente durante periodos de crisis; como el que representa la Pandemia actual del Covid-19 en el desempeño profesional de la beneficiaria. Allí podemos situar la reconversión en tres ámbitos diferentes: el ámbito industrial o productivo, donde la innovación tecnológica sería la propuesta que garantiza el aumento de la producción y la calidad del producto; ámbito de gestión, que introduce tecnologías y saberes para las relaciones laborales, en pos de un mayor rendimiento productivo; y ámbito de reconversión laboral propiamente dicho, que sería la capacitación de los trabajadores desocupados para facilitar nuevas inserciones laborales.

Más tarde pasó a ser entendida como una estrategia permanente y necesaria para formar y adaptar las capacidades de los trabajadores a un entorno dinámico y en constante cambio.

> Actualmente, abarca un proceso dinámico que comprende acciones coordinadas de asesoramiento, evaluación, capacitación, entrenamiento y seguimiento, y tiene como objetivo la reincorporación al mercado laboral y/o la readaptación de un trabajador a un nuevo puesto de trabajo para cumplir con requerimientos para los cuales no se encuentra preparado. (Esper, 2002, p.72)[8]

El desarrollo que el autor expone en esta definición, proporciona una herramienta para pensar la problemática en cuestión, y considerar diferentes estrategias para llevar a la practica con la beneficiaria del proyecto; una Docente de nivel Inicial que quiere cambiar de rol profesional y el puesto de trabajo donde actualmente se desempeña y en el cual no se siente conforme y satisfecha, lo cual determina la necesidad de realizar un proceso de orientación laboral y/o vocacional.

<u>Orientación Vocacional en el proceso de Reconversión Laboral:</u>

Según refiere Capel (2005) la OV, en un primer momento estaba destinada solo a jóvenes que se encontraban en el pasaje entre un ciclo educativo y otro. Actualmente es considerada un proceso que tiene por finalidad facilitar a una persona, joven y/o adulta, la decisión vocacional apropiada.[9]

Como ya se mencionó anteriormente, una de las complejidades de los procesos de RL radica en que aquello que inspira a las personas a inclinarse a determinados trabajos y/o ocupaciones es dinámico, constructivo y cambiante, por lo que el aporte de la autora en cuestión se considera significativo al proceso, ya que da lugar a trabajar sobre la nueva vocación de la beneficiaria, persona que se encuentra transitando la etapa de adultez temprana.

> La orientación vocacional es un proceso de estimulación, asesoría y evaluación que tiene como finalidad facilitar a una persona la decisión vocacional apropiada. Esta elección puede estar relacionada con una ocupación o profesión que responda a su naturaleza vocacional, o con la elección de un proceso de formación profesional o laboral que posibilite una colocación laboral futura. (Esper, 2002, p.59)

[8] (Esper, 2002)
[9] (Capel, 2005)

La beneficiaria refiere la necesidad de construir un nuevo proyecto de vida profesional, que se encuentre vinculado a sus aptitudes, valores e intereses vocacionales actuales, por lo que se considera apropiado utilizar un proceso con tales características; que como describen ambos autores, puede facilitar la realización de tareas de exploración, autoconocimiento, búsqueda y análisis de información, para así llegar a tomar una decisión adecuada a las necesidades vocacionales y laborales, y a su vez apoya el desarrollo de los objetivos propuestos por el proceso de RL, que como se mencionó líneas arriba, son la reincorporación y/o readaptación del trabajador al puesto de trabajo.

Se señala el aporte de Esper (2002) con relación al esquema holístico e integral que es necesario sostener para trabajar en estos procesos, y aunque este será guiado por el estudiante de Terapia Ocupacional, se destaca la importancia que adquiere el trabajo interdisciplinario, mencionando tres ejes que como expone el autor son significativos: Psicología, Educación y Terapia Ocupacional.

A su vez, según refiere Cepero (2009):

> La orientación vocacional trata de educar para la vida profesional por medio de un proceso dinámico, continuo, secuencial, sistemático y direccional a lo largo de la vida de las personas con el fin de favorecer con el realismo, la madurez y la reflexión, la capacidad que posee la persona de conocer lo que se le demanda y las propias posibilidades disponibles en cada momento proporcionándole las herramientas necesarias para que puedan tomar en las mejores condiciones posibles, sucesivas toma de decisiones (p. 28).[10]

Los tres autores definen la OV de formas distintas, aunque coinciden en que el objetivo de este proceso es facilitar y proporcionar a la beneficiaria las condiciones y herramientas necesarias para poder realizar una toma de decisiones adecuada a sus aptitudes, valores e intereses vocacionales y personales, en el ámbito profesional y/o laboral.

Cómo orientar la Vocación:

La vocación denota un llamado hacia determinado fin o destino, y no solo se descubre sino también se construye, ya que forma parte de la identidad de cada persona, por lo que es valioso el aporte de la orientación, como vínculo conversacional en el que una persona recibe apoyo para poder encontrar alternativas y tomar decisiones de manera consciente, voluntaria y comprometida, con el objetivo de descubrir quién es, qué puede y no puede hacer, y que necesita hacer para construir un proyecto de vida significativo.

La orientación demanda la construcción de vínculos positivos entre orientador y beneficiaria, que permitan procesos de reflexión, exploración y análisis. A su vez, para establecer un vínculo con esas características, el orientador debe mostrar competencias necesarias como empatía, confianza, respeto y escucha activa. Ya que la toma de decisiones, de cualquier tipo que sea, supone como ya se mencionó anteriormente, un periodo de crisis, con un monto determinado de ansiedad, será necesario el apoyo y acompañamiento del orientador. Y en el caso de la vocación se ve particularmente reforzado, ya que elegir lo que se va a hacer en el futuro, tiene un peso importante en la vida de la persona.

Elegir implica tomar una opción y renunciar a otras, y esto conlleva diversos temores, por lo que se considera adecuado brindar información de calidad para apoyar a la beneficiaria en el proceso de toma de decisión. Ésta, según refiere Capel (2005) involucra dos acciones, elegir

[10] (Cepero, 2009)

y decidir. La primera supone clasificar y valorar diferentes posibilidades en la cual se involucran expectativas y recursos de las personas; y la segunda significa confirmar esa elección. Para arribar a la confirmación de ésta, la beneficiaria deberá realizar acciones de autoanálisis, interrogarse, cuestionarse, informarse, jerarquizar, seleccionar y descartar. Se destaca el aporte de la autora con relación a que el orientador no debe influir en la decisión vocacional; que es patrimonio de la beneficiaria; sino orientar, acompañar, sostener y promover mejores condiciones para que esta pueda elegir opciones para su futuro vocacional. Es decir que el proceso de orientación también debe permitir encontrar algo que es aún más fuerte: la ética necesaria para respetar a la beneficiaria y anteponer sus intereses, valores y deseos a cualquier emoción o anhelo personal del orientador.

Reconversión Laboral en Terapia Ocupacional:

La Terapia Ocupacional es una disciplina que se ocupa de la salud y el bienestar a través de la ocupación (WFOT, 2004). El principal objetivo es capacitar a las personas para participar de la forma más autónoma posible en las actividades de auto mantenimiento, esparcimiento y productividad. De acuerdo con la etapa del ciclo vital en la cual se encuentre la persona, se pondrá mayor énfasis en una u otra ocupación. La ocupación lúdica predomina durante la etapa de la niñez, y la productiva en la adultez, etapa en la cual se encuentra la beneficiaria.

Por otro lado, Williard y Spackman (2005)[11], postulan que la Terapia Ocupacional es el arte y la ciencia de ayudar a las personas a realizar las actividades de la vida diaria que sean importantes para su salud y bienestar a través de la participación en ocupaciones valiosas.

Aquí nos encontramos con un aporte significativo por parte de los autores, acentuando el valor que tiene una disciplina que se propone trabajar no solo desde lo científico, sino también desde lo artístico, apoyando a las personas a participar de aquellas ocupaciones que aporten significado, propósito y bienestar a su diario vivir.

En ambas definiciones se puede apreciar que el objetivo de la disciplina consiste en promover la salud y bienestar de las personas a través de acciones como orientación y capacitación, entre otras, para que puedan participar en ocupaciones significativas, en el área de auto mantenimiento, esparcimiento y/o productividad.

A su vez, dentro de la TO existe un área de incumbencia profesional denominada TOL, la cual se enmarca en un paradigma de la ocupación, y tiene en cuenta la persona, el trabajo y el medio ambiente. Y en la cual, a través de diferentes procesos como: Habilitación, Reconversión y Rehabilitación Laboral, el profesional atiende las necesidades laborales y/o profesionales de la persona. Dentro de estos tres procesos se incluyen diversos subprocesos como: evaluación, análisis ocupacional, asesoramiento, capacitación, entrenamiento, orientación vocacional, fortalecimiento laboral, reinserción, seguimiento y programas de prevención de riesgo laboral.

Como se ya mencionó anteriormente, la RL no solo es incumbencia de la TO, sino también de otras profesiones, aun así, se remarca el aporte de la disciplina a este proceso, ya que no solo tiene en cuenta al trabajador, sino también el trabajo y el medio ambiente.

> Una de las finalidades de la orientación vocacional-ocupacional, tal como la pensamos desde la disciplina de la Terapia Ocupacional, consiste en realizar una intervención efectiva mediante el

[11] (Willard & Spackman, 2016)

> conocimiento adecuado de los siguientes factores: las aptitudes, motivaciones e intereses, las condiciones ambientales que influyen en el desempeño del sujeto, y la historia ocupacional del mismo. Asimismo, es necesario que el profesional que la lleve adelante posea la habilidad para desarrollar una relación especial, caracterizada por una comunicación efectiva, de confianza y confidencia. (Capel, 2005, p.19)

Es considerable el aporte que la autora realiza al proceso de OVO, marcando la importancia de las aptitudes, motivaciones, intereses y condiciones ambientes, ya que el modelo que se ha seleccionado para pensar este proyecto de intervención; aparte del enfoque de OVO; es el Modelo de la Ocupación Humana (MOHO), el cual se considera que contempla todos los aspectos en cuestión, y que se desarrollarán más adelante.

A su vez, para que la beneficiaria pueda lograr concretar una decisión adecuada a sus necesidades vocacionales y laborales, se debe lograr un vínculo verdadero entre orientador y está; que como menciona la autora, está caracterizado por una comunicación positiva, de confianza y confidencia; que permita adentrarse en la vida de la beneficiaria, y así conocer sus aptitudes, motivaciones, intereses, contextos, entre otras, para lograr una intervención efectiva.

Modelo de la Ocupación Humana:

El MOHO[12] surge en el año 1980, a partir de las teorías de Mary Reilly sobre la conducta ocupacional, y a diferencia de otros modelos que están destinados para tipos específicos de intervenciones, éste está pensado para ser utilizado con cualquier persona que experimente problemas en la vida ocupacional, razón por la cual es pertinente a la situación de la beneficiaria en cuestión. El modelo se ocupa de: la motivación por la ocupación; el patrón para la ocupación; la dimensión subjetiva y las capacidades de desempeño; y la influencia del ambiente en la ocupación.

Según los postulados del modelo, el ser humano se conforman por tres elementos: **Volición** o proceso mediante el cual las personas se motivan hacia algo y eligen lo que hacen, el cual está compuesto por la *causalidad personal o sentido de competencia personal* (conjunto de pensamientos y sentimientos acerca de las capacidades personales y de la auto eficacia influidos por la conciencia permanente del desempeño personal y sus consecuencias), *valores* (aquello que las personas consideran importante y significativo hacer; compuestos por las convicciones personales y el sentido de obligación; comprometen a una forma de vida y determinan la visión que se tiene del valor de las ocupaciones), e *intereses* (aquello que las personas encuentran placentero y/o satisfactorio hacer), los cuales influyen en la forma en la que las personas anticipan, eligen, experimentan e interpretan su hacer y ser, y que a su vez es influido por el medio ambiente; **Habituación** o preparación internalizada para mostrar patrones de conducta guiados por *hábitos* (tendencias adquiridas para responder y desempeñarse de manera semi automática en determinadas formas sistemáticas en ambientes o situaciones familiares) y *roles* (imágenes sobre diferentes posiciones sociales que existen en una determinada cultura, y que las personas internalizan por pertenecer a ella; a su vez el rol tiene una parte interna o comprensión de uno mismo sobre lo que se hace, y otra externa o lo que la sociedad espera del rol, es decir las obligaciones y responsabilidades), que dan forma

[12] (Kielhofner, 2004)

al hacer a través de las rutinas, ajustados a las características de los ambientes temporales físicos, sociales y culturales; **Capacidad de Desempeño** o capacidad para realizar actividades, proporcionada por el estado de los *componentes subyacentes objetivos físicos y mentales* (sistema musculo esquelético, neurológico, cardiopulmonar, habilidades psíquicas y/o cognitivas), y la *experiencia subjetiva* (da forma al modo particular de desempeño de las personas); **Ambiente** o conjunto de características físicas, sociales, culturales, económicas y políticas de un contexto específico en el cual las personas realizan actividades. El ambiente puede proveer estimulación y motivación, o impedir y desmotivar, de forma que permite aumentar o disminuir la facilidad para el desempeño ocupacional de las personas. Es decir, es proveedor de oportunidades, recursos, demandas y limitaciones. El modo en que influye en las personas se denomina "Impacto Ambiental", y depende de los valores, intereses, causalidad personal, roles, hábitos y desempeño ocupacional de estas.
Por otro lado, la "Adaptación Ocupacional" es la construcción de la identidad ocupacional positiva, es decir quién es la persona y quien desea llegar a ser como ser ocupacional, y de la competencia ocupacional, el grado en que la persona puede sostener un patrón de participación ocupacional que refleje la identidad ocupacional.
El modelo toma aportes de la "Teoría de los Sistemas" para formular el modo en que la volición, habituación, capacidad de desempeño y ambiente interactúan y se organizan en el tiempo. Así es que las personas participan en ocupaciones de auto cuidado, de esparcimiento y/o productivas, desempeñan diversas formas ocupacionales, y realizan habilidades para la obtención de un fin.
La beneficiaria del proyecto no se encuentra satisfecha con su rol profesional, desea cambiar de ambiente laboral y construir una nueva elección ocupacional y/o laboral, por lo que se considera significativa la contribución que el MOHO aporta al trabajo en cuestión; y en especial el concepto de volición, que como se mencionó, representa el proceso por el cual las personas se sienten motivadas y eligen las actividades y ocupaciones que realizan.

C- Metodología

Enfoque metodológico

El trabajo final se ha definido como un proyecto de intervención desde TOL, a través del proceso de RL y subproceso de OVO, dirigido a la beneficiaria R.; una Docente de Nivel Inicial; de la ciudad de Rosario, provincia de Santa Fe, a quien se pretende acompañar, asesorar y estimular a través de acciones de exploración, introspección, autoconocimiento y toma de decisiones de un nuevo proyecto vocacional.

Diagnóstico de situación

La estrategia de recolección de datos se plantea desde las características del contexto actual de la pandemia, de la beneficiaria, y del subproceso de OVO, considerando adecuado la utilización de: *entrevistas semi estructuradas*, para adentrarse en la vida de R., detallar en lo trascendente, descifrar, comprender los significados y perspectivas, y construir paso a paso su

experiencia ocupacional; el *Marco de Trabajo Para la Terapia Ocupacional*[13], para la construcción de un perfil ocupacional, indagar en lo que R. quiere y necesita hacer, puede hacer y ha hecho, y qué factores actúan como apoyo o limitación al trabajo; la adaptación de la *entrevista del OPHI-II*, para recabar datos sobre los roles de trabajadora y estudiante de R., la rutina diaria y los cambios entre el antes y después del inicio de la pandemia, la principal ocupación productiva, los eventos críticos, sobre las elecciones de actividades y/o ocupaciones y para la construcción de la Identidad y Competencia ocupacional. Se considera adecuado utilizar la herramienta de *análisis ocupacional*, para determinar el perfil del puesto de docencia de nivel Inicial y conocer cuáles son las competencias requeridas para el mismo; y el *análisis institucional*, para indagar y conocer aquellas condiciones laborales que pueden llegar a ser restrictivas para la participación de R.

Procedimiento y consideraciones éticas

En primer lugar se entregó la confección de un cronograma con la planificación de los días, horarios, duración y lugar de las entrevistas, con posibilidad de cambio ante situaciones personales. Luego se envió a la beneficiaria, previo a cada encuentro, la guía de preguntas, cuestionarios o checklist que se abordaron en el día planeado, para así profundizar en los significados atribuidos por esta. Se tuvo en cuenta una duración máxima de dos horas por encuentro de forma semanal. Las entrevistas se realizaron de forma individual y por plataformas virtuales como "Zoom" y "Met", y otras. Se utilizó como herramienta de registro la grabación de audio y video. Por último se confeccionó un consentimiento informado para que la beneficiaria y estudiante puedan leer, firmar y aclarar sus identidades (anexo N° I).

Beneficiaria

La beneficiaria se llama R., tiene treinta años y vive junto a sus padres, en la ciudad de Rosario, provincia de Santa Fe.

R. refiere no presentar enfermedades preexistentes, dolor y/o limitación funcional. Alude a su descanso como mayormente bueno. Vive en un barrio céntrico, con acceso a servicios como: líneas de colectivo, universidades, calles pavimentadas, negocios de diferentes rubros en los alrededores; menciona su casa como un lugar cómodo, donde cada integrante de la familia tiene espacio para realizar sus actividades.

R. se encarga de sus responsabilidades, como pagar sus salidas, cocinar, lavar su ropa, cuidar de sus perros, y ayudar con actividades de la casa.

Trabaja como Docente de nivel Inicial en un Jardín Infantil, y actualmente con el fenómeno de la Pandemia del Covid-19, lo hace desde su casa. Debido a ello, la institución donde trabaja no le paga el sueldo, aunque recibe ayuda y aporte económico enviado por el gobierno de la provincia de Santa Fe. Debido al contexto actual, y de inestabilidad laboral, R. no se encuentra estudiando nada, pero refiere deseos de comenzar una carrera y/o curso nuevo, y cambiar de lugar de trabajo.

[13] (Asociacion Americana de Terapia Ocupacional (AOTA), 2014)

D- Proceso de Evaluación

Primera etapa

En un primer momento se realizó la confección del listado de preguntas del OPHI-II (anexo II) para conocer a la beneficiaria R. y su historia ocupacional., determinar sus necesidades y problemáticas actuales relacionadas al trabajo y/o educación. Se destaca la preocupación de R. en cuanto a lo educativo y comenzar una carrera de formación, que luego no tenga salida laboral, o que no sea lo que realmente le gusta, y en cuanto a lo laboral, el deseo de poder salir de lugar de trabajo donde se encuentra actualmente ejerciendo su profesión. R. relata que el entorno social y las condiciones laborales donde trabaja, limitan su participación ocupacional. Refiere que no es lo que se esperaba, y que el rol que ejerce dentro del jardín infantil es asistencial y que siente que no es para lo que se formo durante los años de estudio. También alude a la escasa oferta laboral en relación con las escuelas, donde conseguir un puesto es difícil, y que en esa espera se termina conformando con jardines que a nivel salario, trato y reconocimiento dejan mucho que desear. Su prioridad actual es poder cambiar de lugar de trabajo y enfocarse en estudiar y prepararse en algo que realmente le guste.

Segunda etapa

En un segundo momento, se realizó la confección del perfil ocupacional (anexo III) de R., donde se destacan problemas y preocupaciones del desempeño en ocupaciones productivas, debido a las condiciones laborales negativas de la institución donde se desempeña como Docente de nivel inicial y del rol profesional que allí ejerce, el cual no se adecua a los intereses y valores actuales de R., ocasionando inconformidad e insatisfacción profesional y personal, afectando así el bienestar de R.

Tercera etapa

En tercera instancia, se hizo uso de la herramienta de análisis ocupacional (anexo IV), para diseñar un perfil del puesto de trabajo, poder comprender los requerimientos del puesto de la beneficiaria R., y determinar las capacidades requeridas por la misma. Se destaca la presencia de un perfil potencial que, por un lado, presenta sobre exigencia de tareas y operaciones en el puesto de trabajo, que provoca estrés y pone en riesgo la salud de R., y por otro lado, la existencia de tareas inadecuadas al puesto de trabajo, lo cual disminuye la motivación en el desempeño del rol productivo y provoca insatisfacción profesional.

Cuarta etapa

En última instancia se hizo uso y adecuación de la herramienta de análisis *i*nstitucional (anexo V), utilizando las seis dimensiones de Schlemenson, donde se destaca la existencia de un proyecto institucional que no se adecua al plan de acción; la presencia de condiciones de trabajo negativas en salario, tareas y posibilidad de realización, capacitaciones, entre otros; y un contexto amenazante para la permanencia de la beneficiaria R. en la institución.

Luego de haber recolectado los datos se avanzó con el orden, organización y análisis de estos, para así determinar las necesidades de la beneficiaria R. A continuación, se presentan:

Diagnostico de Necesidades

- Necesidad educativa: R. presenta insatisfacción con su rol profesional y refiere deseos de comenzar a estudiar una nueva carrera que además de que tenga salida laboral, sea de interés y le produzca satisfacción.

- Necesidad laboral: R. indica inconformidad con su lugar de trabajo actual, y desea realizar un cambio de institución.

E- Plan de trabajo

Objetivos a largo y corto plazo

***1. Favorecer* la toma de decisión de R. vinculada con un proceso de formación vocacional.**
A. Promover la inspección y reconocimiento de las aptitudes ocupacionales de R.
B. Favorecer la distinción e identificación de aquellos valores e intereses ocupacionales de R.
C. Promover la búsqueda y precisión de los roles ocupacionales que brinden satisfacción a R.
D. Favorecer el conocimiento de futuros ambientes ocupacionales que sean de interés para R.

2. Promover la búsqueda de R. hacia nuevas áreas laborales.
A. Favorecer la distinción de los objetivos laborales de R.
B. Incentivar la exploración de R. hacia aquellas áreas laborales de preferencia que existan en la región.
C. Asistir al conocimiento de la situación del mercado laboral del sector seleccionado por R.
D. Favorecer la confección del Currículum Vitae actualizado a la búsqueda de áreas laborales seleccionadas por R.

Grilla de actividades

Proyecto	***Objetivo General***	***Objetivo específico***	***Actividad***	***Recursos***	***Lugar/Tiempo***	***Facilitador***	***Estrategia***
		Promover la inspección y reconocimiento de las aptitudes ocupacionales de R.	Explorando Aptitudes	Materiales: Notebook Celular Impresora Virtuales: Internet	Plataforma Virtual: Met 90 minutos	Orientador	Se utilizó el listado de aptitudes para que R. explore estas y seleccione aquellas que perciba en sí misma. Luego se usó la encuesta para que R.

							pueda conocer la opinión que tienen otras personas sobre ella.
	Favorecer la toma de decisión de R. vinculada con un proceso de formación vocacional.	Favorecer la distinción e identificación de aquellos valores e intereses ocupacionales de R. .	Lo placentero y significativo	Materiales: Notebook Celular Impresora Auriculares Virtuales: Internet	Plataforma Virtual: Met 90 minutos	Orientador	Se utilizó el listado de intereses para que R. identifique actividades según su nivel de interés pasado, presente y futuro con relación a estas. Luego se pidió a R. que reflexione sobre la importancia que atribuye a cada actividad.
		Promover la búsqueda y precisión de los roles ocupacionales que brinden satisfacción a R.	Representaciones	Materiales: Notebook Celular Impresora Auriculares Virtuales: Internet	Plataforma Virtual: Met 90 minutos	Orientador	Se empleó el listado de roles para que R. identifique incumbencias percibidas y valores asignados a estos.
Orientación Vocacional Ocupacional		Favorecer el conocimiento de futuros ambientes ocupacionales que sean de interés para R.	Me imagino trabajando	Materiales: Notebook Celular Impresora Auriculares Virtuales: Internet	Plataforma Virtual: Met 90 minutos	Orientador	Se utilizó la planilla de ambientes ocupacionales, para que R. identifique donde se proyecta trabajando y porque cree que tiene aptitudes para ello.
		Favorecer la distinción de los objetivos	Las áreas	Materiales: Notebook Celular	Plataforma Virtual: Met	Orientador	Se empleó la planilla de aptitudes y

		laborales de R.		Impresora Auriculares Virtuales: Internet	90 minutos		áreas, para que R. marque las aptitudes que cree que se requieren para las actividades de la lista, y luego seleccione un área que considere apropiada para tal actividad.
		Incentivar la exploración de R. hacia aquellas áreas laborales de preferencia que existan en la región.	Ondeando el camino	Materiales: Notebook Celular Impresora Auriculares Virtuales: Internet	Plataforma Virtual: Met 90 minutos	Orientador	Se brinda información sobre instituciones y portales web para que R. pueda explorar las áreas laborales de interés.
	Promover la búsqueda de R. hacia nuevas áreas laborales**.**	Asistir al conocimiento de la situación del mercado laboral del sector seleccionado por R	Estructuras	Materiales: Notebook Celular Impresora Auriculares Virtuales: Internet	Plataforma Virtual: Met 90 minutos	Orientador	Se otorga información sobre áreas laborales de Recursos Humanos y Gestoría Automotriz. Luego se brinda información sobre la institución Jardín de Infantes Estoy Creciendo.
		Favorecer la confección del Currículum Vitae actualizado a la búsqueda de áreas laborales seleccionadas	Síntesis curricular	Materiales: Notebook Celular Impresora Auriculares Virtuales: Internet	Plataforma Virtual: Met 90 minutos	Orientador	Se presentarán diversos modelos de CV. La beneficiaria R: deberá redactar su propia CV

		por R.					utilizando plantilla de Word.

Actividades

"Explorando Aptitudes"

En primer lugar, la beneficiaria R. debe llevar a cabo un autoanálisis de sus aptitudes innatas y adquiridas, leyendo la lista de aptitudes y marcando con un "X" en los casilleros de "Siempre, A Veces y Nunca", la aptitud que considere poseer.

Luego se discutirán los resultados entre orientador y beneficiaria.

En segundo lugar, la beneficiaria debe realizar la siguiente encuesta, primero, a un/a familiar y luego a un/a amigo. Cada encuesta es individual y las respuestas recibidas sólo las conocerán el encuestador y el encuestado.

Preguntas:

1. En tres palabras: ¿cómo me definirías?, ¿qué aptitudes o cualidades crees que tengo?
2. ¿Qué virtud resaltarías de mi persona?
3. ¿Qué debilidad denotarías de mi persona?
4. Imagina: ¿en qué actividad profesional me verías trabajando?, ¿por qué?
5. Imagina: ¿en qué actividad profesional no me verías trabajando?, ¿por qué?

Datos personales de beneficiaria:

Nombre: **R.**
Edad: **30 años**
Fecha: **04-01-2021**
Sexo: **Femenino**
Estado civil: **Soltera**

Aptitud	Definición	Siempre	A veces	Nunca
Ágil	Persona que es rápida.		x	
Altruista	Persona que posee amor desinteresado al prójimo.	x		
Amable	Persona atenta.	x		
Ambicioso	Persona que posee ansia o deseo vehemente de algo.		x	
Analítico	Persona que procede por medio del análisis.			x
Aplicado	Persona estudiosa, con esmero.	x		
Calculador	Persona que prevée; posee mente calculadora.			x

Competitivo	Persona que se confronta con otros para superarlos.			x
Comprensivo	Persona que comprende y contiene.	x		
Comunicador	Persona que hace partícipe a otros de lo que conoce o tiene.		x	
Conciliador	Persona mediadora entre dos o más personas.		x	
Consejero	Persona que da consejo al que lo solicita; sugiere.		x	
Constante	Persona paciente, perseverante y firme en sus opiniones, ideas o sentimientos.		x	
Creativo	Persona que produce algo de la nada.		x	
Crítico	Persona que estudia, analiza y juzga.		x	
Cuestionador	Persona que cuestiona o pone en duda algo.			x
Curioso	Persona que desea ver, conocer.		x	
Defensor	Persona que defiende a un acusado.	x		
Deportista	Persona que practica uno o varios deportes.			x
Detallista	Persona que refiere o hace algo con todos sus pormenores.	x		
Diplomático	Persona que tiene tacto o habilidad para relacionarse.	x		
Diseñador	Persona que realiza bosquejos de alguna cosa o lugar.			x
Dispuesto	Persona servicial, con voluntad para realizar cosas.	x		
Emprendedor	Persona que toma iniciativas y las lleva a cabo.		x	
Estratega	Persona que tiene el arte de coordinar las acciones y de obrar para alcanzar o desarrollar algo.		x	
Experimentador	Persona que hace experimentos.			x
Explorador	Persona que se dedica a la exploración.			x
Espontáneo	Persona que actúa de manera natural.	x		
Expresivo	Persona que manifiesta perfectamente lo que piensa, quiere o siente.		x	
Fantasioso	Persona que tiene mucha imaginación.			x
Idealista	Persona que persigue o busca objetivos que superan la realidad.		x	
Imaginativo	Persona que representa idealmente una cosa, la crea en la mente.			x
Ingenioso	Persona que posee habilidad para inventar o resolver dificultades; aplica la inteligencia.		x	

Innovador	Persona que introduce novedades.			x
Investigador	Persona que busca el porqué de las cosas.			x
Líder	Persona que posee habilidad para dirigir algo o a otros.			x
Meticuloso	Persona que repara en los detalles más pequeños.		x	
Metódico	Persona que dice o hace una cosa con orden y según ciertos principios.		x	
Negociador	Persona que gestiona con una o más personas la resolución de un asunto para llegar a un acuerdo.		x	
Obediente	Persona que hace lo que otro manda, ejecuta lo que ordenan las leyes.		x	
Observador	Persona que examina con atención.		x	
Operativo	Persona capaz de resolver cuestiones de manera práctica.		x	
Organizado	Persona que vive y trabaja con un orden.	x		
Paciente	Persona capaz de esperar con tranquilidad.		x	
Perfeccionista	Persona que trata de alcanzar la perfección.		x	
Perseverante	Persona que se mantiene firme y constante en un propósito o en la persecución de lo comenzado.		x	
Persuasivo	Persona que induce o convence a otro a creer o a hacer algo.			x
Práctico	Persona que resuelve cosas o situaciones de manera fácil, cómodamente.		x	
Preciso	Persona que es clara, concisa, que dice o hace lo esencial.		x	
Predispuesto	Persona que se dispone o prepara anticipadamente para un fin.	x		
Prolijo	Persona esmerada, cuidadosa.	x		
Protector	Persona que resguarda, defiende, protege.	x		
Reparador	Persona que repara o arregla una cosa.			x
Sensible	Persona fácil de conmover, sentimental	x		
Servicial	Persona que posee la capacidad de complacer y servir a otros.	x		
Solidario	Persona que contribuye a una causa, empresa u opinión de otro sin recibir nada a cambio.	x		
Tenaz	Persona con firmeza, obstinación.		x	

Tolerante a la frustración	Persona que posee la habilidad de no sentirse afectado o sobrepasar situaciones límites.		x	
Valiente	Persona dispuesta a afrontar el peligro.		x	
Recreativo	Que recrea o entretiene a otros.		x	

Resultados

Planilla de aptitudes

R. se considera una persona altruista, amable, aplicada, comprensiva, defensora, detallista, diplomática y dispuesta. También se percibe como espontánea, organizada, predispuesta, prolija, protectora, sensible, servicial y solidaria.
R. no se considera una persona analítica, calculadora, competitiva, cuestionadora, persuasiva, deportista, diseñadora, exploradora, imaginativa y/o líder.
R. menciona que no estaba al tanto de poseer tantas aptitudes, cree que debería analizar su implicancia para sus decisiones y valorar más su importancia en el día a día.

Encuesta (familiar)

1. R. es bondadosa, honesta y compañera. Creo que R. es buena tratando con las personas y se lleva muy bien con los trámites online, ya que nos ayuda siempre con eso.
2. Perseverante
3. Confianzuda
4. Te veo trabajando como abogada o en recursos humanos, porque creo que eres capaz de ello y porque te gusta relacionarte con las personas.
5. No te veo trabajando con animales, por que se que los amas y eres muy sensible con ellos.

Encuesta (amiga)

1. R. es hermosa, divertida y solidaria. Las cualidades de R. son la organización y la predisposición por las personas y las responsabilidades.
2. R. es honesta
3. Es muy sensible
4. La imagino trabajando de gestora en alguna inmobiliaria u otro lugar similar, porque creo que tiene predisposición para realizar un trabajo así.
5. No la imagino trabajando en un hospital, porque sé que se conmueve fácilmente con el dolor.

Discusión entre beneficiaria y orientador

R. no había tenido en cuenta que los trámites online se le daban de forma espontánea y natural, ya que los realiza cada vez que los padres le piden ayuda con algún problema, no está de acuerdo en lo de ser abogada, ya que a pesar de que sentía atracción en el pasado hacia la carrera, hoy ya no lo considera así. R. refiere que coincide con la percepción de su amiga con respecto a donde la imagina trabajando, y que tampoco trabajaría en un hospital, dado que no soporta la sangre.
R. menciona que ella también cree que es buena tratando con gente, cuestión en la que ambas personas encuestadas coincidieron. Siente como positivo que haya surgido la actitud de honestidad, perseverancia y organización, puesto que actualmente les atribuye importancia.

"Lo placentero y significativo"

En primer lugar, la beneficiaria R. debe leer la lista de actividades y luego marcar con una "X" en los casilleros "Mucho, Poco y Ninguno", cuál ha sido su nivel de interés en la actividad, en los últimos diez años, y en el último año; y luego debe marcar con una "X" en los casilleros "Si y No" si participa actualmente en la actividad y si le gustaría realizarla en el futuro.

En segundo lugar, la beneficiaria debe asignar un valor para los intereses más relevantes seleccionados anteriormente.

Luego se discutirán los resultados entre orientador y beneficiaria.

Datos personales de la beneficiaria:

Nombre: **R.**

Edad: **30 años.**

Fecha: **08-01-2021**

Sexo: **Femenino**

Estado civil: **Soltera**

Actividad	**¿Cuál ha sido tu nivel de interés?**						**¿Participas actualmente en esta actividad?**		**¿Te gustaría realizarla en el futuro?**	
	En los últimos 10 años			**En el último año**						
	Mucho	**Poco**	**Ninguno**	**Mucho**	**Poco**	**Ninguno**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**
Practicar jardinería		x			x			x		x
Coser			x			x		x		x
Jugar naipes		x			x			x		x
Hablar/Leer Idiomas extranjeros		x			x			x		x
Participar en actividades religiosas		x		x			x		x	
Escuchar radio	x			x			x		x	
Caminar		x			x			x		x
Reparar autos			x			x		x		x
Escribir		x		x			x		x	
Bailar	x				x			x	x	
Jugar Golf			x			x		x		x
Jugar/ Ver Futbol			x			x		x		x
Escuchar Música popular	x			x			x		x	

Armar Puzles	x	x	x	x
Celebrar días Festivos	x	x	x	x
Ver Películas	x	x	x	x
Escuchar Música Clásica	x	x	x	x
Asistir a Charlas/Conferencias	x	x	x	x
Nadar	x	x	x	x
Jugar Bolos	x	x	x	x
Ir de Visita	x	x	x	x
Arreglar Ropa	x	x	x	x
Jugar Damas/Ajedrez	x	x	x	x
Hacer Asado	x	x	x	x
Leer	x	x	x	x
Viajar	x	x	x	x
Ir a Fiestas	x	x	x	x
Practicar Artes Marciales	x	x	x	x
Limpiar la Casa	x	x	x	x
Jugar con Juegos Armables	x	x	x	x
Ver Televisión	x	x	x	x
Ir a Conciertos	x	x	x	x
Hacer Cerámica	x	x	x	x
Cuidar mascotas	x	x	x	x
Acampar	x	x	x	x
Lavar/Planchar	x	x	x	x
Participar en Política	x	x	x	x
Jugar Juegos de Mesa	x	x	x	x
Decorar Interiores	x	x	x	x
Pertenecer a un Club	x	x	x	x
Cantar	x	x	x	x

Ser Scout	x	x	x	x
Ver vitrinas o Escaparates/Comprar Ropa	x	x	x	x
Ir a la Peluquería (salón de belleza)	x	x	x	x
Andar en Bicicleta	x	x	x	x
Ver un Deporte	x	x	x	x
Observar Aves	x	x	x	x
Ir a Carreras de autos	x	x	x	x
Arreglar la Casa	x	x	x	x
Hacer ejercicios	x	x	x	x
Cazar	x	x	x	x
Trabajar en Carpintería	x	x	x	x
Jugar Pool	x	x	x	x
Conducir Vehículo	x	x	x	x
Cuidar niños	x	x	x	x
Jugar Tenis	x	x	x	x
Cocinar	x	x	x	x
Jugar Básquetbol	x	x	x	x
Estudiar Historia	x	x	x	x
Coleccionar	x	x	x	x
Pescar	x	x	x	x
Estudiar Ciencia	x	x	x	x
Realizar Marroquinería	x	x	x	x
Ir de Compras	x	x	x	x
Sacar Fotografías	x	x	x	x
Pintar	x	x	x	x
Otros….	Pasar tiempo con amigas.			

Resultados

R. considera que los cinco intereses de mayor relevancia en su vida son viajar, leer, sacar fotografías, cuidar mascotas y pasar tiempo con sus amigas. R. piensa que es de mayor importancia el interés de leer y pasar tiempo con amigas, luego viajar, cuidar mascotas y sacar fotografías.

Refiere con asombro, aunque estaba al tanto de ello, el hecho de que actualmente su interés por cuidar niños sea poco, y que justamente es lo que realiza para vivir. Aun así destaca que mucho de ello tiene que ver con la institución donde actualmente trabaja, ya que según ella los chicos no son por lo general el problema.

R. menciona que le atribuye un elevado nivel de interés a muchas actividades de la casa ya que desde hace tiempo tiene deseos de independizarse de su familia, y le gustaría poder organizar, arreglar y decorar el lugar donde se mude en el futuro.

R. presenta un patrón de intereses diverso y amplio, hallando actividades de recreación social, actividades de la vida diaria, educacional y cultural; individual y grupal; en entornos físicos naturales y construidos.

"Representaciones"

En primer lugar la beneficiaria R. debe leer el listado de roles y luego marcar con una "X" en los casilleros "Pasado, Presente y Futuro" si ha participado de ellos, pudiendo marcar en más de un casillero por rol.

En segundo lugar, la beneficiaria debe marcar con una "X" en los casilleros "No muy Valioso, Con algún Valor y Muy Valioso" respectivamente a cada rol.

Luego se discutirán los resultados entre orientador y beneficiaria.

Datos personales de la beneficiaria:

Nombre: **R.**

Edad: **30 años.**

Fecha: **11-01-2021**

Sexo: **Femenino**

Estado civil: **Soltera**

Primera Parte:

ROL	**PASADO**	**PRESENTE**	**FUTURO**
ESTUDIANTE: Asistir a la escuela a tiempo completo o a tiempo parcial.	x		x
TRABAJADOR: Empleado a tiempo completo o a tiempo parcial.	x	x	x
VOLUNTARIO: Ofrecer servicios sin recibir paga alguna a algún hospital, escuela, comunidad, grupo político, etc. Por lo menos 1 vez por semana.			
PROVEEDOR DE CUIDADOS: Tener la responsabilidad de cuidar niños, esposa/esposo, familiar o amigo, por lo menos 1 vez por semana.	x	x	
AMA O AMO DE CASA: Tener responsabilidad de tareas de limpieza de hogar o arreglo del patio, por lo menos 1 vez por semana	x	x	x

AMIGO: Pasar algún tiempo y/o realizar alguna actividad con un amigo, por lo menos 1 vez por semana.	**x**	**x**	**x**
MIEMBRO DE FAMILIA: Pasar algún tiempo y/o realizar alguna actividad con algún miembro de la familia tales como hijos, esposa/esposo, padres u otro familiar, por lo menos una vez por semana.	**x**	**x**	
MIEMBRO ACTIVO DE UN GRUPO RELIGIOSO: Participar e involucrarse en grupos o actividades afiliadas a alguna religión, por lo menos una vez por semana.			
AFICIONADO: Participar y/o involucrarse en algún pasatiempo o afición tal como coser, tocar algún instrumento, deportes, teatro, trabajo en madera o participar en algún club o equipo, por lo menos 1 vez por semana.			**x**
PARTICIPANTE DE ORGANIZACIONES: Participar en organizaciones tales como Club de Leones, Legión Americana, Asociación de fútbol , Alcohólicos Anónimos, asociaciones profesionales, etc. por lo menos 1 vez por semana.			
OTROS ROLES: _____ Algún otro rol el cual haya realizado anteriormente, el cual realiza ahora o el cual planea realizar. Escriba el rol en la línea en blanco y marque las columnas apropiadas.			

Segunda Parte:

ROL	**No muy valioso y/o importante**	**Con algún valor y/o importancia**	**Muy valioso y/o importante**
ESTUDIANTE: Asistir a la escuela a tiempo completo o a tiempo parcial.			x
TRABAJADOR: Empleado a tiempo completo o a tiempo parcial.			x
VOLUNTARIO: Ofrecer servicios sin recibir paga alguna a algún hospital, escuela, comunidad, grupo político, etc. Por lo menos 1 vez por semana.	x		
PROVEEDOR DE CUIDADOS: Tener la responsabilidad de cuidar niños, esposa/esposo, familiar o amigo, por lo menos 1 vez por semana.			x
AMA O AMO DE CASA: Tener responsabilidad de tareas de limpieza de hogar o arreglo del patio, por lo menos 1 vez por semana.		x	
AMIGO: Pasar algún tiempo y/o realizar alguna actividad con un amigo, por lo menos 1 vez por semana.			x
MIEMBRO DE FAMILIA: Pasar algún tiempo y/o realizar alguna actividad con algún miembro de la familia tales como hijos, esposa/esposo, padres u otro familiar, por lo menos una vez por semana.		x	
MIEMBRO ACTIVO DE UN GRUPO RELIGIOSO: Participar e involucrarse en grupos o actividades afiliadas a alguna religión, por lo menos una vez por semana.	x		

AFICIONADO: Participar y/o involucrarse en algún pasatiempo o afición tal como coser, tocar algún instrumento, deportes, teatro, trabajo en madera o participar en algún club o equipo, por lo menos 1 vez por semana.		x	
PARTICIPANTE DE ORGANIZACIONES: Participar en organizaciones tales como club de Leones, Legión Americana, Asociación de fútbol, Alcohólicos Anónimos, asociaciones profesionales, etc. por lo menos 1 vez por semana.	x		
OTROS ROLES: _____ Algún otro rol el cual haya realizado anteriormente, el cual realiza ahora o el cual planea realizar. Escriba el rol en la línea en blanco y marque las columnas apropiadas.			

Resumen del listado de roles

ROL	**Incumbencia percibida** **Pasado / Presente / Futuro**	**Valor asignado** **Ninguno / Alguno / Mucho**
ESTUDIANTE	x x	x
TRABAJADOR	x x x	x
VOLUNTARIO		x
PROVEEDOR DE CUIDADO	x x	x
AMA O AMO DE CASA	x x x	x
AMIGO	x x x	x
MIEMBRO DE LA FAMILIA	x x	x
MIEMBRO ACTIVO DE GRUPO RELIGIOSO		x
AFICIONADO	x	x
PARTICIPANTE DE ORGANIZACIONES		x
OTROS		

Resultados

R. refiere como muy valioso y deseos futuros de participar en roles de estudiante, trabajadora, proveedora de cuidados y amiga, lo cual es congruente con su narrativa ocupacional, que menciona el anhelo de comenzar a estudiar una nueva carrera y/o curso que se ajuste a sus necesidades vocacionales actuales, a continuar trabajando y mudarse sola en un futuro próximo.

R. reflexiona sobre los intereses percibidos en la actividad anterior, y la selección de los roles en esta actividad, y piensa que existe coherencia entre algunos de ellos, como el interés por pasar tiempo con amigas y su participación y valor asignado a dicho rol, entre leer y sus deseos de ser estudiante, entre otros. A su vez refiere que tal vez el rol de aficionada pueda ser una oportunidad para implicar algunos de sus intereses a los cuales no le encuentra lugar, como por ejemplo, la fotografía.

"Me imagino trabajando"

La beneficiaria R. debe lograr visualizar las aptitudes como requerimientos en el campo laboral de diferentes profesiones, a través de las diferentes tareas.

En primer lugar debe colorear con rojo las opciones donde se imagina trabajando y luego debe justificar esas opciones tomando en cuenta sus aptitudes.

Luego se discutirán los resultados entre orientador y beneficiaria.

Datos personales de la beneficiaria:

Nombre: **R.**

Edad: **30 años.**

Fecha: **15-01-2021**

Sexo: **Femenino**

Estado civil: **Soltera**

Me imagino trabajando...	**Porque tengo aptitudes para...**
Realizado experimentos en laboratorios	
Previniendo enfermedades	
Curando enfermedades	
Trabajando en el desarrollo de especies animales o vegetales	
Realizando investigaciones sobre el hombre y su conducta individual y social	
Analizando procesos culturales y sociales	
Analizando y liderar organizaciones	
Ayudando a resolver conflictos individuales y grupales	Comprender las personas y grupos de personas
Realizando tareas de ayuda o promoción social	
Investigando y evaluando procesos de enseñanza y aprendizaje	
Planificando políticas educativas	
Enseñando	
Diagnosticando y resolviendo problemas de aprendizaje	
Trabajando con maquinarias , instrumental y equipos	
Construyendo y reparando aparatos	

Desarrollando y utilizando nuevas tecnologías	
Planteando y resolviendo problemas lógico-matemáticos	
Investigando y analizando principios matemáticos, físicos o químicos	
Formulando hipótesis, experimentando e interpretando los resultados	
Comunicando ideas, sensaciones y sentimientos	Dialogar con la sensibilidad de las personas
Utilizando distintas formas de expresión artística	
Creando y analizando mensajes publicitarios	Organizar y manejar programas de PC y vincular los contenidos
Trabajando con los medios de comunicación	
Diseñando objetos, vestimentas, gráficas, imágenes	
Transfiriendo ideas e imágenes a planos, maquetas	
Defendiendo el territorio nacional	
Protegiendo personas	
Utilizando diferentes armamentos	
Colaborando en la investigación de hechos delictivos	
Previniendo accidentes	

Resultados

R. se imagina ayudando a resolver conflictos individuales y grupales, porque considera que tiene aptitudes para dialogar y tratar con las personas y grupos de personas.
Se imagina comunicando ideas, sensaciones y sentimientos, porque cree tener aptitudes para expresar ideas y comunicarlas.
También se imagina creando y analizando mensajes publicitarios, porque considera que tiene aptitudes para manejar programas de computadora y vincular diferentes contenidos.
La beneficiaria sostiene que existe un patrón que se repite entre las áreas donde se imagina trabajando y los resultados de las encuestas de la primera actividad, y también considera que las personas con las que le gustaría trabajar en un futuro, sean adultas.

"Las áreas"

La beneficiaria R. debe leer y completar las aptitudes (según lo trabajo en la actividad de Aptitudes) que cree que se requieren para llevar a cabo las actividades enumeradas en la lista. Luego debe marcar cada una de las actividades en un área específica de acuerdo con el listado que se detalla a

continuación:

- Sociales
- Humanísticas y Salud
- Exactas
- Naturales o Biológicas
- Educación Física
- Técnicas
- Artística
- Diseño
- Seguridad y defensa
- Económico administrativo

Luego se discutirán los resultados entre orientador y beneficiaria.

Datos personales de la beneficiaria:
Nombre: **R.**
Edad: **30 años.**
Fecha: **18-01-2021**
Sexo: **Femenino**
Estado civil: **Soltera**

ACTIVIDADES	**ÁREAS**	**APTITUDES**
Trabajar en una empresa	Económico administrativo	Organizada - Predispuesta
Trabajar en un hospital	Humanísticas y Salud	Altruista - Sensible
Trabajar en medios de comunicación	Sociales	Diplomática - Aplicada
Comprender las conductas humanas	Naturales o Biológicas	Solidaria - Sensible
Armar, desarmar, reparar artefactos	Técnicas	Detallista - Prolija
Resolver problemas matemáticos, económicos, etcétera	Exactas	Organizada - Detallista
Trabajar con seres vivos	Sociales	Sensible - Servicial
Crear, expresarme y diseñar	Diseño	Espontánea - Comprensiva
Viajar, guiar, atender y servir	Sociales	Organizada - Detallista
Experimentar en laboratorios	Naturales o Biológicas	Organizada - Prolija
Trabajar en un estudio jurídico	Sociales	Aplicada - Detallista
Trabajar al aire libre	Educación física	Protectora - Defensora

Resultados

La beneficiaria hace especial hincapié en la necesidad de poder desempeñarse en un área donde pueda aplicar las aptitudes que, según refiere, se reiteran una y otra vez, como organizada, diplomática, predispuesta, entre otras. También sostiene que debe ser un trabajo vinculado a relaciones sociales. Refiere asombro y placer sobre aquellas actividades en las que podría participar, como por ejemplo, trabajar en una empresa, viajar, guiar, atender y servir, y trabajar en un estudio jurídico. Las áreas que la beneficiaria refiere como relevantes son: Sociales y Económico administrativa.

"Ondeando el camino"

En primer lugar se brinda información a R. sobre instituciones materno infantil privadas y particulares por un lado, y portales web por otro, para que pueda explorar las áreas laborales que sean de su interés y se ajusten a sus necesidades y competencias laborales y/o vocacionales.
En segundo lugar R., debe seleccionar al menos una carrera de portales web que sea de su interés, una institución particular y una privada.
Luego se discutirán los resultados entre orientador y beneficiaria.

Datos personales de la beneficiaria
Nombre: **R.**
Edad: **30 años.**
Fecha: **22-01-2021**
Sexo: **Femenino**
Estado civil: **Soltera**

PORTALES WEB	**INSTITUCIONES PARTICULARES**	**INSTITUCIONES PRIVADAS**
Laboral Rosario-http://www.laboralrosario.com/ MunicipalidadRosario-https://empleo.produccionrosario.gob.ar/ Opción Empleo - https://www.opcionempleo.com.ar/ Bumerán - https://www.bumeran.com.ar/ Facebook - https://m.facebook.com/ Zona Jobs - https://www.zonajobs.com.ar/ Computrabajo - https://www.computrabajo.com.ar/ Indeed - https://ar.indeed.com/ Jooble - https://ar.jooble.org/	Jardín de Infantes Barquito de Papel Jardín de Infantes Campanitas Centro Jardín de Infantes Estoy Creciendo	Jardín Privado Nº 1246 Ntra. Sra. De La Misericordia Jardín Privado Nº 1247 Madre Cabrini Jardín Privado Nº 1269 Dante Alighieri

Resultados

R. refiere satisfacción hacia la búsqueda y exploración de la información brindada, alude que los sitios web han sido útiles para conocer ciertas áreas laborales que son de su interés, y que no sabía que podían tener tal salida laboral, como por ejemplo: Recursos Humanos (R.R.H.H), Gestoría de Automotores, entre otros, lo cual se considera positivo, ya que puede aportar a la construcción de la toma de decisiones sobre su proceso vocacional.
Luego de leer e indagar respecto a las instituciones, R. refiere que algunas de ellas parecen ser similares a dónde se encuentra actualmente, aún así, resalta como positivo el Jardín de Infantes Estoy Creciendo y el Jardín de Infantes Privado N°1246 Ntra. Sra. De la Misericordia, que pueden ser

opciones viables de postulación laboral futura. En el jardín de infantes Estoy Creciendo tuvo la oportunidad de realizar un reemplazo en el pasado y menciona la experiencia como positiva y placentera, lo cual puede ser una opción adecuada a sus valores profesionales.

"Estructuras"

En un primer momento se brindó información sobre las áreas laborales seleccionadas por R. en la actividad anterior, de Recursos Humanos y Gestoría Automotriz, para que pueda conocer en mayor profundidad las incumbencias de cada carrera y sobre la situación actual del mercado laboral.
Luego se brindó información a R. sobre la institución Jardín de Infantes Estoy Creciendo y Ntra. Sra. De la Misericordia, vinculada a su misión y valores institucionales y a sus demandas laborales actuales.

Datos personales
Nombre: **R.**
Edad: **30 años.**
Fecha: **25-01-2021**
Sexo: **Femenino**
Estado civil: **Soltera**

Resultados

La beneficiaria R. acudió al encuentro con muchas preguntas y dudas sobre el material brindado sobre las carreras de R.R.H.H y Gestoría Automotriz. R. refiere que se logra visualizar en un puesto de trabajo como Gestora, ya que parece cubrir muchas de sus necesidades vocacionales actuales. R. se muestra dubitativa con respecto al tema monetario, ya que ambas carreras son privadas, lo cual supondría disponer todos los meses del dinero de la cuota, y el trabajo para pagarlas.
Por otro lado, refiere sentirse a gusto con la lectura institucional del Jardín de Infantes Estoy Creciendo, ya que comparte mucho de sus valores, ideas y proyectos institucionales, le gusta la forma que tienen de trabajar, sus horarios de trabajo, la cantidad de niños por salas y la ubicación del lugar también.

"Síntesis Curricular"

En primer lugar se presentarán diversos modelos de CV, para que R. pueda identificar aquellos con los que desea trabajar. También se brinda información sobre normas y reglas de presentación de planillas Word.
Luego R. debe redactar su propio CV utilizando plantilla de Word.

Datos personales de la beneficiaria:
Nombre: **R.**
Edad: **30 años.**
Fecha: **29-01-2021**
Sexo: **Femenino**
Estado civil: **Soltera**

Resultados

La beneficiaria R. ha incorporado el material que se le brindó con respecto a los modelos de CV, y luego realizó un modelo propio, incorporando puntos esenciales para una adecuada presentación. Refiere satisfacción por el resultado logrado.

A continuación se presenta el curriculum vitae confeccionado por R. Debido al consentimiento informado, se presenta sin el formato Word y sin la foto personal de R.

Portada

FOTO (-)
Nombre y Apellido: R. B
Fecha de Nacimiento: 11/08/1990
Dirección: (-)
Código Postal: 2000 - Ciudad de Rosario
Teléfono: (-)
Correo electrónico: (-)
CUIL: 27-35449103-1
Estado civil: Soltera. Sin Hijos

Objetivos

Satisfacer mis ansias de progreso en el ámbito laboral; considerándome una profesional responsable, creativa, organizada, detallista, predispuesta y perseverante con facilidad para establecer relaciones interpersonales.

Formación Académica

Terciario: Instituto Superior Part. Inc. Nro 9024 "Inmaculado Corazón de María Adoratrices" – Profesorado de Educación Inicial Graduado (2017)
Secundario: Escuela Técnica "Verbo Encarnado" Humanidades y Sociales(2008) Primario: Escuela Juana Manso Nº 88 (2003)

Cursos realizados

Defensa Civil de la Municipalidad de Rosario (2018)
Primeros Auxilios específicos para Nivel Inicial y Reanimación Cardiopulmonar básica: dictado por instructores de la Coordinación general de Defensa Civil de la Municipalidad de Rosario.
Cruz Roja Argentina (2015)
Primeros Auxilios y RCP.
Institución Adoratrices (2015)
Primeros Auxilios y prevención de Accidentes.

Conocimientos Informáticos

Microsoft Word
Microsoft Excel
Redes e Internet

Experiencia Laboral

Docente a cargo de salas de deambuladores, dos años y tres años – Jardín de Infantes

Materno Infantil “Lunita Clara” (Mayo 2017- Actualmente trabajando en turno tarde)
Animadora y Recepcionista en Salón de Eventos. “MERLIN” (2018)
Docente de reemplazo en salas de tres– Instituto Educativo “Estoy Creciendo” (Marzo 2014 - Diciembre 2014)
Voluntariado como Auxiliar Docente – Jardín de Infantes Nº 1392 “ Adoratrices” (Marzo 2013 – Diciembre 2013)
Voluntariado como Auxiliar Docente en Jardín de Infantes– Centro Crecer (Mayo 2008– Diciembre 2008)

F- Conclusiones

El proyecto de intervención ha evidenciado que a través de la inspección y reconocimiento de aptitudes ocupacionales, fue posible distinguir pensamientos y sentimientos sobre aquellas capacidades personales percibidas por la beneficiaria, y reconocer la perspectiva que otras personas (amiga y familiar conviviente de la beneficiaria) tienen sobre sus aptitudes y que roles profesionales imaginan que podría desempeñar en un futuro.
Esto enriqueció el proceso de autoconocimiento por parte de la beneficiaria, dando lugar al registro de determinadas aptitudes que hasta el momento desconocía, y facilitando la distinción de aquellas otras factibles de ser trabajadas en un futuro. A su vez dio acceso a que proyecte posibles cursos y carreras universitarias para el proceso de formación vocacional.
Por su lado, la distinción de valores e intereses aconteció un proceso de reflexión, el cual permitió identificar cuáles son los intereses más relevantes, que importancia le atribuye a cada uno de estos y como fue cambiando con el tiempo, lo cual visibilizó una curva decreciente del nivel de interés en los últimos 10 años, con respecto al cuidado de niños. Esto dio lugar a que pueda reafirmar la insatisfacción profesional que ya refería antes de comenzar con el proyecto de intervención. También permitió observar la congruencia entre el nivel de interés actual que atribuye a determinadas actividades instrumentales de la vida diaria y el deseo por independizarse de los padres, y el interés actual en actividades educativas y la aspiración por comenzar un proceso de formación vocacional.
La búsqueda y precisión de roles ocupacionales, confirió a la beneficiaria la identificación del valor y afán de participar en cada rol, como estudiante y amiga, entre otros, lo cual reafirmó la implicancia hacia el nuevo proyecto de formación vocacional que se ajuste a las necesidades actuales, y demostró la congruencia entre determinados intereses actuales y el deseo de participar en roles concretos, como estudiante.
El conocimiento de futuros ambientes ocupacionales dio acceso a identificar en qué ambientes se imagina trabajando la beneficiaria en el futuro, y cuáles son las aptitudes requeridas para cada uno. Se identificaron determinadas actividades como resolver conflictos, comunicar ideas, entre otras, que apoyan los resultados de las encuestas realizadas durante la primera actividad, con respecto al futuro rol profesional de la beneficiaria. Esto permitió que pueda realizar un proceso de cuestionamiento, lo cual favoreció la discriminación de posibles cursos y carreras profesionales, como Recursos Humanos y Gestoría.

La distinción de objetivos laborales determinó la identificación de aquellas áreas laborales y aptitudes requeridas por parte de la beneficiaria. Son las áreas sociales y administrativas, como trabajar en una empresa y/o en un estudio jurídico, y las aptitudes de organización, diplomática, detallista, predispuesta, entre otras, las que surgieron como más significativas, y con relación al futuro rol profesional de la beneficiaria.
Explorar y conocer diferentes áreas laborales seleccionadas por la beneficiaria, dio lugar a reconocer y reflexionar sobre la demanda laboral de determinadas áreas, de las cuales no estaba en conocimiento, como Recursos Humanos y Gestoría, entre otros. En un futuro, la beneficiaria se logra visualizar en un puesto de trabajo como Gestora y/o analista de Recursos Humanos, lo cual parece cubrir muchas de sus necesidades vocacionales actuales.
Por su lado, la información y conocimiento sobre el Jardín de Infantes Estoy Creciendo y el Jardín de Infantes Privado N° 1246 dio acceso a que pueda disponer de opciones futuras de postulación laboral. Aunque reconoce que ya no desea trabajar como docente de nivel inicial, sabe que debe disponer de los medios económicos para sustentar el tiempo que dure el nuevo curso y/o carrera educativa. Alude sentirse a gusto con la lectura institucional del Jardín de Infantes Estoy Creciendo, ya que en el pasado había tenido la oportunidad de realizar un reemplazo allí, no refiere haber vivido una mala experiencia, comparte mucho de sus valores e ideas, le gusta la forma que tienen de trabajar, conoce una de las Docentes que allí trabajan, los horarios de trabajo y la cantidad de niños por sala les parece adecuados, las tareas y actividades que realizan son adecuadas a sus competencias profesionales, y la ubicación del lugar es de cercanía.
La información acerca de los modelos de curriculum vitae, le concedió a la beneficiaria la posibilidad de actualizar sus conocimientos sobre estos, y de realizar un modelo propio, a través de una plantilla de Word, incorporando los ítems esenciales para una adecuada postulación.
A partir de las acciones llevadas a cabo durante el proyecto de intervención, se logró favorecer la toma de decisiones de la beneficiaria hacia un nuevo proceso vocacional vinculado a un curso educativo de Gestoría General Administrativa, el cual fue seleccionado por ella a partir de sus necesidades vocacionales actuales. El curso se dicta en una institución privada de la ciudad de Rosario, consta de tres módulos educativos, se cursa dos veces por semana, dos horas por día, tiene una duración total de doce meses, y entrega certificación de validez Nacional. A su vez, la beneficiaria logró tomar contacto con una de las instituciones facilitadas, y se realizó la debida postulación para el puesto de trabajo, presentando el curriculum vitae confeccionado durante el proyecto.

G- Discusiones

A partir de las múltiples necesidades expuestas por la beneficiaria, se puede afirmar; tal como la OIT (1996) refiere; que los procesos de RL son complejos y dinámicos. Desde la necesidad por construir y descubrir una nueva vocación, hasta el deseo de cambiar de ambiente laboral, dan cuenta del arduo trabajo que conlleva llevar a la práctica procesos de RL. El proyecto adquirió las características de un proceso denominado Reconversión profesional externa; según aportes de la OIT (1996); donde el desarrollo de actualización de conocimientos, saberes y actitudes [...] se dan a partir de la iniciativa del propio sujeto, lo cual se considera

que ha facilitado la concreción de los objetivos de intervención, dado que el estímulo y motivación por realizar un cambio provino de la inconformidad e insatisfacción profesional de la propia beneficiaria.

Las competencias que el Terapista Ocupacional lleva a cabo durante un proceso de RL como este; como expone Esper (2002); tuvieron un aporte significativo, siendo de mayor relevancia las acciones de análisis, evaluación y asesoramiento. Se destacan el análisis de las necesidades de reconversión, evaluación de competencias de la beneficiaria, aplicación de pruebas de intereses, estudio de mercado laboral, diseño de programa para responder a las necesidades de la beneficiaria y preparación para la búsqueda de un nuevo empleo.

El proceso de OV permitió a la beneficiaria desarrollar tareas de exploración, búsqueda, análisis, reflexión y autoconocimiento, sobre sus aptitudes, intereses, roles, valores y ambientes ocupacionales, lo cual promovió la toma de decisiones con respecto al futuro vocacional y profesional, realizando la inscripción en un nuevo curso de educación superior, tomando contacto con nuevas instituciones de trabajo y realizando la postulación en una de estas. Las acciones de estimulación, asesoría y evaluación; de acuerdo con el desarrollo de Capel (2005) y Esper (2002); fueron valiosas herramientas para guiar y apoyar a la beneficiaria en el proceso de toma de decisiones. Las actividades disponibles en el enfoque de OV; expuestas por Capel (2005); suministraron un aporte esencial para este proceso, facilitando el trabajo de autoconocimiento y reflexión por parte de la beneficiaria. A su vez, las actividades fueron adaptadas para ser administradas de manera virtual, lo cual se enriqueció a través de las entrevistas en las plataformas virtuales.

Para favorecer un vínculo positivo en el proceso, fueron demandadas competencias de escucha activa, empatía, confianza, respeto, promover el interés, ofrecer incentivos, entre otros. Esto coincide con los aportes de Capel (2005) y Esper (2002) con respecto a cuáles deben ser las habilidades del orientador en un proceso de estas características.

De esta forma fue posible construir un vínculo conversacional entre la beneficiaria y el orientador, lo cual; tal como menciona Capos y Cely (2014); fue fundamental para que esta pueda descubrir quién es, qué puede y no puede hacer y que necesita para construir un proyecto de vida significativo.

Esto dio lugar a que la beneficiaria construya y descubra una nueva vocación, en base al conocimiento actual sobre ella misma, lo que es pertinente a los aportes de Esper (2002) sobre el concepto de vocación; como algo que forma parte de la identidad de cada persona y plausible de construcción.

Asimismo, la toma de decisión representó dos momentos; de acuerdo a los aportes de Capel (2005); en primer lugar, la beneficiaria tuvo que elegir; clasificar y valorar diferentes posibilidades; y luego debió interrogarse, cuestionarse, informarse, seleccionar y descartar para así arribar a la decisión, es decir a confirmar la elección. Y esta, le pertenecio solo a la beneficiaria, el orientador sólo proporcionó las condiciones adecuadas para que acontezca la decisión.

Por su lado, el MOHO tuvo una implicancia significativa en el proyecto, permitiendo no solo conocer la historia ocupacional de la beneficiaria; para así llegar a entender las motivaciones, interés, valores, roles, rutinas, competencias, ambientes, prioridades actuales, entre otras; sino también proporcionó instrumentos de evaluación, como el OPHI-II, el listado de intereses,

entre otros. Al finalizar el proyecto de intervención surgieron una serie de preguntas con relación a este:

¿Existe la posibilidad de realizar proyectos de RL y OVO con profesionales de otras disciplinas que se encuentren insatisfechos con su trabajo?
¿Cómo se podrían articular instituciones educativas y laborales públicas y privadas con los procesos de RL y OVO?
¿Será posible llevar a cabo procesos grupales de RL y OVO de forma virtual?
¿Será posible realizar proyectos de RL y OV con personas pertenecientes a la etapa de adultez media?
¿Será posible trabajar con otros modelos teóricos en procesos de OV?
¿Se debería pensar en procesos de RL con base cultural, con el objetivo de respetar las costumbres y ocupaciones de cada comunidad?
¿Deberíamos pensar en la participación de Terapia Ocupacional en políticas públicas que contemplen proyectos de RL para la población económicamente activa?
¿Qué otras disciplinas; aparte de Psicología y/o Educación; podrían tenerse en cuenta para realizar proyectos de RL?

H- Aportes

El proyecto de intervención supone un aporte significativo hacia la disciplina de TO, y específicamente al área de TOL.
Se destaca la posibilidad de trabajar con programas de RL de forma remota y virtual, lo cual supone un avance importante hacia el desarrollo de la disciplina, las TICS y el Teletrabajo
A su vez, se enfatiza el potencial que adquiere la OVO para realizar procesos de RL, en especial con población de profesionales adultos jóvenes, lo cual proporciona una herramienta para trabajar sobre la complejidad del concepto vocación y los avances tecnológicos continuos, que suponen un factor de riesgo este grupo poblacional, que con el tiempo pueden cambiar sus prioridades y/o sus trabajos se vuelven obsoletos.
El modelo de la Ocupación Humana es un instrumento teórico y práctico que demuestra ser eficaz para realizar intervenciones de TOL en procesos de RL, ya que permite comprender las problemáticas y prioridades de las personas, y la forma en la cual se motivan hacia aquello que hacen y desean hacer, con relación a las ocupaciones significativas.
Los procesos de OVO no solo permiten capacitar a las personas para participar de la forma más autónoma posible en actividades de productividad; el principal objetivo de la TO; sino también proporciona empoderamiento a las personas, dado que provee de la oportunidad de que sean ellas quienes tomen las decisiones sobre aquellas ocupaciones y trabajos que sean significativos desempeñar.

I- Anexos

Anexo N° I:
Consentimiento informado para participar del proyecto de intervención

Título: Proyecto de Intervención desde Terapia Ocupacional Laboral: "Orientación Vocacional Ocupacional"

Institución: Universidad Abierta Interamericana

Carrera: Licenciatura en Terapia ocupacional

Estudiante: Abou Abdallah, Rodrigo

Objetivo del proyecto:
El proyecto presenta como objetivos procurar una nueva elección vocacional ocupacional e incentivar la elección hacia un nuevo lugar de trabajo por parte de la beneficiaria del proyecto.

Procedimiento:
Para dar cumplimiento a los objetivos definidos en el proyecto, se propone principalmente el acompañamiento, apoyo y asesoramiento del estudiante hacia la beneficiaria, por medio de entrevistas tipo semi estructurada y cuestionarios autoadministrables, para facilitar la exploración, búsqueda, identificación y elección de una vocación y/o lugar de trabajo nuevo.

Privacidad y confidencialidad:
La beneficiaria acepta de forma voluntaria contribuir al proyecto de intervención. La información personal que usted proporcionará será de uso exclusivo para el proyecto y la institución para la cual se realiza y no será publicada en ninguna otra entidad a la cual usted no autorice previamente.
El estudiante obtendrá información sobre la historia personal y ocupacional de la beneficiaria. La identidad será resguardada, y no se publican nombres personales. Esta autorización estará vigente hasta el final del proyecto, a menos que usted lo cancele antes.

Derecho a retirarse del estudio de investigación:
Usted puede retirarse del proyecto de intervención en cualquier momento. Sin embargo, los datos obtenidos hasta ese momento seguirán formando parte de este a menos que usted indique en el momento del retiro que se cancele la información entregada. El retiro del proyecto se efectúa de manera virtual enviando una notificación por escrito a la siguiente dirección: ro.abou.23@gmail.com

Consentimiento

Yo, ……B. R.…….. doy consentimiento para que el Sr. Abou Abdallah, Rodrigo, estudiante de Lic. en Terapia Ocupacional, de la UAI, para registrar mediante grabación de audio/video mis respuestas por medio de la entrevista semi estructurada. Aclaro que me encuentro en conocimiento del tema principal que trata este proyecto y estoy de acuerdo con facilitar el proceso de intervención y que se resguarde mi identidad personal.

Firma, aclaración y DNI de beneficiaria:

B. R.
35449103

Firma, aclaración y DNI del estudiante:

Abou Abdallah, Rodrigo
34744756

Anexo N° II
Confección de listado de preguntas del OPHI-II:

"Roles de trabajadora y estudiante"

¿Estás trabajando? ¿Dónde? ¿Anteriormente?

¿Cómo llegaste a ese trabajo? ¿Elección personal?

¿Significa algo tu trabajo? ¿Lo realizas con responsabilidad? ¿Qué tareas realizas? ¿Te gusta desempeñarlas?

¿Obtuviste algo (méritos, reconocimiento) en tu trabajo?

¿Te consideras un buen trabajador? ¿Recuerdas algo que hayas hecho últimamente de lo que te sientas orgulloso?

¿Estás estudiando? ¿Anteriormente?

¿Por qué elegiste esa carrera?

¿Qué responsabilidad tienes como estudiante? ¿Te gusta desempeñarlas?

¿Qué tan bien crees que las desempeñas? ¿Te consideras buen estudiante?

¿Tienes pareja? ¿Hijos?

¿Vivís solo/a? ¿Departamento, casa?

¿Qué tipo de responsabilidades conlleva? ¿Cómo te organizas?

"Rutina diaria"

¿Qué significa tu rutina para vos? ¿Estás satisfecho con la misma? ¿Qué es lo que más te gusta de ella? ¿Qué es lo que menos te gusta?

¿El fin de semana es diferente?

¿Qué aspectos consideras que son importantes?

¿Podrías darme un ejemplo de cómo sería un día bueno para vos, y uno malo?

¿La rutina, te permite hacer las cosas más importantes para vos? ¿Cuáles son las cosas importantes que no puede hacer? ¿Fue en algún momento diferente? ¿Era mejor? ¿Tenías hobbies/proyectos que eran parte de tu rutina pasada?

¿Qué aspecto importante requiere mantener tu rutina?

¿Te gustaría cambiar algo?

¿Tienes algún hobby/proyecto en curso que forme parte de tu rutina actual? ¿Cómo lo empezaste? ¿Con qué frecuencia? ¿Qué es lo que más te gusta?

"Eventos críticos"

¿Cuáles fueron los eventos que más influyeron o cambiaron su vida? ¿Qué sucedió? ¿Produjo cambios significativos?

¿Cuándo cambiaron las cosas para vos? ¿Cómo cambiaron?

Pensando en tu vida, ¿Cuándo consideras que estuviste haciendo las cosas mejores? ¿Contame sobre ello? ¿Qué lo hizo tan bueno? ¿Por qué?

¿Cuál consideras que fue el mayor éxito en tu vida? ¿Dónde te sentís exitoso/a?

¿Cuál consideras que fue el peor periodo de tu vida? ¿Qué lo hizo tan malo? ¿Por qué? ¿Qué hizo este periodo de algo peor?

¿Cuál consideras que fue el mayor fracaso en tu vida? ¿Cuándo te sentiste y/o donde te sentiste fracasado?

Si te diera la posibilidad de "modificar" el futuro, ¿Qué harías? ¿Qué estarías haciendo? ¿Qué te ves haciendo?

"Principal ocupación productiva"

Contame del lugar donde trabajas ¿Es adecuado a la tarea que realizas?

¿Privacidad?

¿Qué es lo principal que haces allí? ¿Es el lugar adecuado? ¿Te aburrís? ¿Cómo es el ambiente (amoroso, conflictivo, tenso, calmado, etc.)? ¿Y los alrededores como son?

¿Cómo te llevas con tus compañeros? ¿Alguien que te dificulte el trabajo o te ponga tenso? ¿Alguien en quien puedas confiar?

Contame del lugar donde estudias ¿Es adecuado? ¿Privacidad? ¿Espacios?

¿Qué es lo que haces? ¿Tienes lo necesario para hacerlas?

¿Te aburrís?

¿Es tenso?

¿Te gusta el ambiente?

¿Con quién interactúas más? ¿Puedes confiar en alguien? ¿Sentís apoyo?

"Elecciones de actividad/ocupación"

¿Puede hacer las cosas que considera importantes? ¿Cuáles son algunas de estas? ¿No? ¿Por qué?

¿Te fue posible en tu vida elegir las cosas importantes para vos?

¿Existe algo que rutinariamente interfiera en lo que deseas hacer?

¿Considerás que tenés el tiempo para hacer las cosas que te gustan? ¿Cómo ocupas el tiempo libre?

¿Por qué piensas que ya no tienes tiempo para hacer las cosas que te gustan?

¿Te fijas metas/planes para el futuro? ¿Las puedes llevar a cabo? ¿Ejemplo?

¿Cómo decidís hacer las cosas?

¿En algún momento buscaste algo que realmente quisiste alcanzar? ¿Ejemplo?

¿Cuándo te encuentras con obstáculos/dificultades, como las manejas?

¿Cuál es el principal reto que afrontas actualmente?

¿Cómo te ajustas a las circunstancias?

Resultados

Roles de trabajadora y estudiante.

R. trabaja hace cuatro años en un Jardín Maternal, ingresó como reemplazante por recomendación de una amiga. En un principio tuvo sala de bebés de cuarenta y cinco días a un año, lo cual no le gusto porque no podía aplicar lo que aprendió en el profesorado. Actualmente tiene sala de tres años, aun así, refiere disconformidad. Cuenta que, en un principio, su trabajo significaba algo, ya que era un lugar donde pasaba muchas horas y le motivaba incorporarse al mundo laboral después de años de estudio. Con el tiempo fue perdiendo emoción. No dentro de la sala con los niños, sino con todo lo que conlleva trabajar con ellos, las demandas de los padres, los directivos que pretenden que las maestras trabajen para los padres y no para los niños. Aun así, refiere desempeñar su rol con mucha responsabilidad. Actualmente, en sala de tres, realiza tareas de planificación de actividades, implementación de actividades, trabaja los hábitos, valores y otros. R. refiere que el tema del maternal es que, además de tener que estar en sala, les hacen atender la puerta, limpiar, y tomar roles que no les competen.

Alude al nulo reconocimiento en el lugar del trabajo, otro motivo por el cual se desmotivó, y que, por el contrario, siempre les exigen más a las docentes y no lo retribuyen.

R. se considera una buena trabajadora, quizá en el último tiempo con menos ganas, pero continúa cumpliendo responsablemente con todo. Actualmente no se encuentra estudiando, y en el pasado eligió estudiar el profesorado, porque quería empezar una carrera corta, que tenga salida laboral rápida, y porque siempre tuvo afinidad con los niños y le interesaba un poco su mundo, y poder acompañarlos en esa etapa. Le gustaba ser estudiante, siempre fue responsable con el cursado, considera que podría haber sido mejor estudiante, ya que había materias que no había forma de que le gusten.

Rutina diaria

R. antes de la pandemia se levantaba temprano, algunas mañanas debía preparar actividades o cosas para el jardín. Entraba a las doce y media, y el horario de salida era a las dieciocho horas. Luego iba al gimnasio durante una hora, si estaba con ganas hacía un rato de bicicleta, y luego volvía a su casa, se tomaba tiempo para leer, mirar series y/o escuchar música, luego cocinaba, se iba a dormir alrededor de las once de la noche, y al otro día comenzaba su rutina nuevamente. R. refiere que, al comenzar la cuarentena, sus rutinas se han desorganizado, con toda la tarde libre, así que buscaba actividades que le gustaran y que la mantuviera ocupada, al principio, cocinaba, hacía clases de baile online, pintaba, buscaba otras actividades nuevas para no aburrirse. Y entre esas cosas dedicaba una o dos horas al día para hacer las actividades virtuales para el jardín.
Los fines de semana, antes de la pandemia, siempre buscaba actividades que la desconectaran con la rutina del trabajo. Su rutina significaba organización, y lo que más le gustaba eran los tiempos libres para hacer lo que tuviera ganas en ese momento. Alude que lo que menos le gustaba de la rutina era la repetición, por ejemplo, cumplir los mismos horarios todos los días. Aun así R. considera importante el hecho de tener una rutina. No cree que haya días malos o buenos, sino una percepción y predisposición distinta en cada uno. La rutina le permite hacer cosas importantes, ya que siempre prioriza los hobbies u otras cosas que no sean del trabajo. Actualmente con la pandemia no puede ir a trabajar y tampoco al gimnasio, lo cual era parte de su rutina. Lo importante de la misma es la responsabilidad y el compromiso. Le gustaría cambiar el lugar de trabajo. El hobbie actual es dedicarle un rato a la bicicleta, leer, y tiene como proyecto empezar a estudiar una carrera o curso, cuando el contexto lo permita.

Eventos críticos

R. menciona que haberse recibido de Docente de nivel inicial fue un cambio positivo en su vida, en el sentido que le permitió ingresar en el ámbito laboral y poder tener una independencia económica. Un evento negativo fue que, en el último año de prácticas pre profesionales, su madre se enfermó, y le influyó en la finalización de la carrera, debiendo postergar hacia el año siguiente, no pudiendo estar al cien por ciento, ya que su cabeza y cuerpo estaban enfocados en la internación de la madre. R. cuenta que aprendió a que nada sale como se lo planea y que todo pasa por algo o para enseñarnos algo, y que lo que la angustiaba comúnmente, luego dejó de hacerlo, y entendió que algunas cosas son más importantes que otras.
R. recuerda de forma positiva sus prácticas pre profesionales de primer año, y que se encontraba motivada. Lo que hizo de ese momento algo bueno, era que todo era nuevo.
En cuanto a la vida personal, R. se siente exitosa cuando logra superar situaciones que en su momento piensa que no puede, y en cuanto a lo académico, se sintió exitosa muchas veces, como cuando rendía materias que había preparado durante un tiempo, aprobar le daba sensación de éxito, igual que haberse recibido, pero no por el título en sí, sino por el esfuerzo y ganas que invirtió en ese momento para conseguir lo que quería.

El peor periodo de la vida de R. fueron los dos años que atravesó con la enfermedad de la madre y todo lo que conllevo.
Cuando dejó la carrera de abogacía lo sintió como un fracaso, actualmente no lo considera así. R. refiere que se encuentra en una búsqueda de decidir qué rumbo tomar y descubrir en que se ve trabajando. Por momentos se visualiza en una escuela como docente, y en otros se ve en un rumbo totalmente diferente como en un trabajo administrativo relacionado con atención al público o algo similar.

Principal ocupación productiva

R. trabaja en una casa antigua remodelada y adaptada como Jardín Maternal para niños, cuenta con elementos y espacio para llevar a cabo las clases. Refiere que tiene privacidad, ya que cada docente cuenta con su sala. Su tarea principal es cuidar a los niños, hacerle hacer las actividades planificadas, generales hábitos y asistirlos. El espacio físico es adecuado, tiene días que se aburre y otros que no, el ambiente está en continuo cambio ya que al trabajar con niños tienen días cálidos y otros caóticos. Mantiene buena relación con las compañeras de trabajo, son solidarias entre ellas y tratan de ayudarse. Cuenta que la directora la pone tensa, que quiere que todo se haga como ella dice, que sea muy mandona y conservadora a la hora de trabajar. Refiere poder confiar en una sola docente del jardín porque ya eran amigas desde antes del profesorado.

Elecciones de actividad/ocupación

R. considera importante pasar tiempo con sus amistades, tiempo con ella misma, y para hacer las cosas que le gusten. Actualmente puede hacer algunas de esas cosas.
Narra que siempre tuvo y le dieron libertad de elegir lo que consideraba importante. Actualmente el contexto impide algunas de sus actividades, y otras no. Considera que tiene tiempo en este momento, y que lo ocupa en actividades de su interés, sea juntarse con amigas, andar en bici, leer un libro al sol, mirar una película, entre otros.
Comenta que suele fijarse metas cortas para poder ir viendo los resultados a corto plazo y también a futuro, pero que estas últimas le cuesta llevarlas a cabo.
R. decide hacer las cosas a su tiempo, tranquila, sin llenarse de tantas cosas o metas, porque de lo contrario, no termina cumpliendo ninguna.
Cuando ingresó al profesorado, se puso como meta recibirse porque en ese momento era lo que buscaba y realmente quería lograr.
Cuando se encuentra con obstáculos, al principio se bloquea o frustra, pero luego trata de procesar, analizar y buscar soluciones.
Actualmente su principal objetivo es poner energías en estudiar algo, y conseguir un nuevo trabajo, para poder independizarse de su familia, e irse a vivir sola. En el contexto actual, se adapta a las circunstancias, trata de ser paciente y no vivirlo como un año perdido, sino como un tiempo para poder reflexionar sobre lo que desea para su vida y lo que no desea más.

Anexo N° III:
Escala de Identidad Ocupacional

Ítem	Calif.	Criterios	Notas Adicionales del examinador
Tiene Metas y Proyectos Personales	4	- Presenta metas/proyectos personales de desafío y/o que aumentan el esfuerzo requerido. - Se siente con energía/emocionada con respecto a metas futuras/proyectos personales	
	3	- Sus metas/proyectos personales son compatibles con habilidades/limitaciones. - Tiene suficiente deseo a futuro para resolver dudas/desafíos. - Motivada para trabajar en metas/proyectos personales.	
	2	- Sus metas/proyectos se encuentran arriba/debajo de habilidades estimadas. - No está muy motivado para trabajar en metas/proyectos personales. - Se le dificulta pensar acerca de metas/proyectos personales/futuros. - Compromiso/emoción/motivación limitada	
	1	- No puede identificar metas/proyectos personales. - Sus metas son inalcanzables en relación a sus capacidades. - Las metas tienen poca/ninguna relación con	No puede identificar metas/proyectos personales
		habilidades/limitaciones. - Carece de compromiso o motivaciones para el futuro. - Está desmotivado debido a metas, proyectos personales conflictivas/excesivas.	
	4	- Sumamente comprometido con un estilo de vida. - Presenta una fuerte convicción acerca de cómo se visualiza. - Tiene un fuerte estilo de vida preferido. - Identifica una o varias ocupaciones significativas. - Tiene ideas claras acerca de las prioridades para estructurar/ocupar su tiempo.	

Identifica un Estilo de vida ocupacional Deseado	3	- Identifica un estilo deseado de vida con algunas dudas/insatisfacciones. - Tiene ideas claras acerca de las prioridades para estructurar/ocupar su tiempo - Identifica una o más ocupaciones de alguna manera importantes/significativas.	
	2	- Tiene problemas en identificar el tipo de estilo de vida ocupacional que desea. - Fuertes dudas o insatisfacciones con la actividad ocupacional que desempeña. - Se le dificulta identificar cómo estructurar/ocupar su tiempo. - Identifica una o más ocupaciones en las que duda de su sentido	
	1	- Extremadamente descontento con su estilo de vida/rutina. - No puede identificar un estilo de vida significativo - No puede identificar ocupaciones que le emocionen/llenen. - No puede visualizar cómo estructurar/ocupar su tiempo	No puede identificar ocupaciones que le emocionen/llenen.

	4	- Sumamente confiado acerca de cómo debe vencer obstáculos/limitaciones/fallas. - Enfrenta los desafíos esperando tener éxito. - Tiene fuertes creencias en su efectividad. - Se siente en control de hacia dónde va su vida. - Acepta las circunstancias fuera de su control sin afectarse.	
	3	- Mantiene un adecuado control sobre obstáculos/limitaciones/fallas por resolver. - Espera enfrentar los desafíos. - Espera tener éxito en determinado número de áreas. - Cree adecuadamente en su efectividad como persona.	

Espera el Éxito	2	- Tiene una dudosa capacidad de autocontrol/enfrentar obstáculos/limitaciones/fracasos. - Siente inseguridad acerca de la posibilidad de tener éxito - Se le dificulta mantenerse confiada respecto de obstáculos/limitaciones/fracasos por vencer. - Se afecta fácilmente cuando enfrenta desafíos.	Se le dificulta mantenerse confiada respecto de obstáculos/limitaciones/fracasos por vencer
	1	- Tiene una visión pesimista de la capacidad de su desempeño. - Se siente inútil. - Se siente incapaz de auto controlarse. - Se siente inútil para influir en los acontecimientos. - Se rinde en presencia de obstáculos/limitaciones/fracasos.	
	4	- Acepta responsabilidades en acciones personales. - Busca/utiliza retroalimentación para mejorar.	

Acepta Responsabilidades	3	- Acepta responsabilidades razonables en acciones personales. - No se auto culpa o critica en exceso. - Puede usar de la retroalimentación para modificar estrategias.	
	2	- Tiende a evitar responsabilidades razonables en acciones personales. - Culpa a otros/circunstancias de sus fracasos. - Se critica en exceso. - Tiende a negar/se siente abrumado por la retroalimentación.	
	1	- Acepta poca o ninguna responsabilidad por sus fracasos. - Se evalúa permanentemente - Evita/no puede utilizar la retroalimentación. - Permanentemente se vale de otras/circunstancias para evitar las responsabilidades	Se evalúa permanentemente
	4	- Rápidamente reconoce/acepta limitaciones en tanto enfatiza recursos. - Rápidamente confirma que las capacidades pueden compensar sus limitaciones. - Evalúa de manera realista sus capacidades al escoger una ocupación/realizar un esfuerzo.	

Valora Capacidades y Limitaciones	3	- Reconoce algunas limitaciones. - Tiene una razonable tendencia para sobre/subestimar capacidades. - Tiene un adecuado conocimiento de capacidades/limitaciones para escoger una ocupación adecuada/realizar un esfuerzo.	
	2	- Sobre/subestima sus propias capacidades llevándolas a desarrollar ocupaciones inadecuadas. - Se le dificulta reconocer/compensar limitaciones con capacidades.	
	1	- Falla en estimar en forma real sus capacidades. - Se le dificulta reconocer/compensar limitaciones con capacidades.	

Tiene Compromisos y Valores	4	- Un fuerte sentimiento de lo que es importante moldea/dirige elecciones. - Los compromisos dan un fuerte sentido de dirección/propósito. - Estándares personales claros en relación con la forma de vida dan por resultado una imagen positiva de sí mismo.	Los compromisos dan un fuerte sentido de dirección/propósito.
	3	- Identifica algunos valores que influyen en la elección ocupacional. - Tiene un adecuado compromiso hacia una dirección u objetivo en la vida. - Los estándares personales/principios resultan en una adecuada relación.	
	2	- Los valores conflictivos limitan la elección ocupacional - Desconoce el objetivo/dirección de su vida. - Tiene valores no compartidos por uno o varios grupos sociales/sociedad.	
	1	- Alienado/carece de compromiso o elección ocupacional. - No puede encontrar sentido del objetivo y dirección en la vida. - No se identifica con los valores grupales o de la sociedad.	

		- Tiene valores que están desviados/en contra de grupos sociales/sociedad.	

Reconoce Identidades y Obligaciones	4	- Se ve a sí mismo dentro de un rango amplio de roles. - Tiene un fuerte sentido de identidad que emana de sus roles. - Está fuertemente comprometido con sus roles.	
	3	- Se ve a sí mismo en uno o más roles - Obtiene una adecuada identidad de los roles. - Está comprometido con los roles	
	2	- Se le dificulta verse en uno o más roles. - Está comprometido marginalmente con los roles. - Se le dificulta identificar las responsabilidades de los roles a pesar de quererlos. - Tiene una débil identificación con los roles.	
	1	- No se identifica con ningún rol ocupacional. - Se identifica con roles desviados. - Carece de compromiso hacia los roles.	
Tiene Intereses	4	- Está fuertemente atraído por una o más actividades ocupacionales que motivan a una elección. - Sus intereses incrementan habilidades/oportunidades.	
	3	- Adecua intereses para las elecciones. - Atraída por ocupaciones que corresponden a sus habilidades/oportunidades.	
	2	- Se le dificulta identificar intereses. - Tiene una limitada atracción hacia cualquier ocupación que concuerda con sus habilidades. - Sus intereses no concuerdan bien con sus habilidades/oportunidades.	

	1	- Incapaz de identificar intereses. - Sus intereses no tienen ninguna relación con sus habilidades/oportunidades para involucrarse en ellos.	

Se sintió efectiva (en el pasado)	4	- Tuvo un fuerte sentido de responsabilidad personal. - Esperó tener éxito en situaciones de desafío.	
	3	- Sintió que la responsabilidad era la adecuada cuando se le dio. - Tuvo la esperanza de tener éxito en situaciones de desafío.	
	2	- Sintió que la responsabilidad era inadecuada cuando se le dio. - Se sintió desalentado cuando se enfrentó a situaciones de desafío.	Se sintió desalentado o cuando se enfrentó a situaciones de desafío.
	1	- Careció de sentido de responsabilidad. - Se sintió desesperanzado.	
Encontró sentido y satisfacción en su estilo de vida (en el pasado)	4	- Estaba sumamente contento con su estilo de vida. - Encontró gran satisfacción/sentido de su vida. - Tenía una fuerte identidad personal.	
	3	- Estaba generalmente contento con sus roles de vida, pero había cosas que él/ella deseaba cambiar. - Tenía un determinado número de experiencias ocupacionales llenas de sentido/satisfactorias.	
	2	- Estaba de alguna forma descontento con sus roles de vida. - Tenía alguna dificultad en identificar intereses. - Tenía dificultad en encontrar satisfacciones/sentido a la vida.	Tenía alguna dificultad en identificar intereses.

	1	- Estaba extremadamente descontento con su estilo/roles de vida. - Era incapaz de identificar intereses. - Era incapaz de encontrar sentido a la vida.	
Hizo elecciones ocupacionales (en el pasado)	4	- Ha estado comprometido/energizado por una historia de vida significativa. - Hizo excelentes elecciones ocupacionales para buscar su historia de vida. - Sus elecciones ocupacionales fueron posibles de lograr de acuerdo a su realidad	
	3	- Estuvo adecuadamente motivado por una historia de vida significativa. - Hizo elecciones ocupacionales adecuadas en la búsqueda de una historia de vida.	
	2	- Tuvo dificultad en identificar/comprometerse con un estilo de vida. - Hizo elecciones ocupacionales que interfirieron con la búsqueda de una historia de vida. - La historia de vida condujo a elecciones ocupacionales negativas.	
	1	- Su historia de vida no fue motivante (por ejemplo: trágica, se retrata como víctima). - Fue incapaz de visualizar una historia de vida. - Evitó/hizo muy malas elecciones ocupacionales.	

Escala de Competencia Ocupacional

Ítem	**Calif.**	**Criterios**	**Notas Adicionales del examinador**

Mantiene un estilo de vida satisfactorio	4	- Involucrada en roles/proyectos personales/hábitos que proporcionan una alta identidad/experiencia benéfica. - Su estilo de vida está directamente relacionado con valores/metas importantes. - Llena su vida con una serie de roles/proyectos personales. - El estilo de vida muestra un gran sentido de dirección/propósito.	
	3	- Involucrada en una variedad de roles/proyectos personales que proveen identidad/satisfacción. - El estilo de vida permite la expresión de algunos valores/metas importantes. - Generalmente hay un buen balance de roles/proyectos personales que llenan el espacio de su vida. - El estilo de vida generalmente expresa un sentido de dirección/propósito	
	2	- Tiene dificultad en mantener/completar una serie de roles/proyectos personales/actividades. - Tiene dificultad en llenar el espacio de su vida con roles/proyectos personales/actividades adecuadas. - Tiene un estilo de vida estresante con demasiadas demandas/prioridades. - El estilo de vida muestra una clara falta de dirección/propósito. - Hay inconsistencia/conflicto entre roles/proyectos personales/responsabilidades.	
	1	- Abrumado con responsabilidades relacionadas a roles/proyectos personales. - Hay una falta continua en los roles/proyectos personales. - Hay una fuerte carencia de roles/proyectos	

		personales/responsabilidad para llenar un estilo de vida. - El estilo de vida no muestra una dirección/propósito.	
	4	- Destaca en cumplir las obligaciones de todos los roles. - Las obligaciones/demandas de los roles son consistentes con un estilo de vida altamente productivo.	

Cumple con las expectativas de los roles	3	- Generalmente cumple con las obligaciones de diversos roles. - Las obligaciones/demandas de los roles son generalmente suficientes para mantener un patrón consistente de logro	
	2	- Ocasionalmente/dificultad creciente de cumplir las expectativas de los roles (debido a excesivas demandas de los roles/capacidad disminuida). - Pocas obligaciones para mantener un patrón consistente de logro	
	1	- Incapaz de cumplir las demandas de los roles de vida mayores. - Perdió completamente los roles principales de vida debido a una incapacidad/otra problemática. - Negligente/sin demandas personales en sus roles y con poca oportunidad de logro.	

Trabaja hacia metas Personales	4	- Mantiene/enfoca esfuerzos altamente exitosos hacia el cumplimiento de las metas. - Consistente logra/excede las metas. - Se anticipa a cómo y cuándo se requiere formular metas para lograr una óptima productividad/satisfacción.	
	3	- Regularmente mantiene su esfuerzo hacia sus metas. - Logra/casi logra alcanzar la mayoría de sus metas. - Es capaz de reorientar metas/esfuerzos cuando las circunstancias se lo dictan.	
	2	- La enfermedad u otra circunstancia creó interferencias/interrupciones parciales al logro de sus metas. - Ocasionalmente pierde el enfoque/compromiso hacia sus metas. - Las metas fueron significativamente impactadas por la enfermedad - Progresa en forma variable hacia sus metas. - Algunas veces persiste en lograr metas inalcanzables.	

	1	- La enfermedad u otra circunstancia invalidaron las metas. - No puede mantenerse enfocado en las metas/en mantener un esfuerzo hacia las metas a través del tiempo. - Abandona metas - Lucha por metas inalcanzables lo que lo lleva a fracasos constantes.	
Cubre los estándares de desenvolvimiento personal	4	- Logra un nivel de desempeño acorde con sus mayores aspiraciones/expectativas.	
	3	- Debido a algún exceso en su estándar personal: alcanza un nivel de desempeño que generalmente cubre lo esperado. - Debido a algunas limitaciones en su capacidad: alcanza un nivel de desempeño que generalmente cubre lo esperado. .	
	2	- Debido a expectativas personales excesivas: la continua diferencia entre resultados y estándares que genera una duda en sí mismo - Debido a limitaciones significativas/capacidad disminuida: la continua diferencia entre resultados y estándares que genera una duda en sí mismo.	
	1	- Existe una dificultad continua para alcanzar expectativas	Existe una dificultad continua para alcanzar expectativas personales reales

		personales reales. - La fuerte pérdida en su capacidad impide el logro de los estándares de desenvolvimiento.	

Organiza el tiempo para sus responsabilidades	4	- Tiene una buena rutina y organización que rápidamente le hace cubrir sus responsabilidades/metas. - Rápidamente hace flexible la rutina a fin de hacer frente a responsabilidades/circunstancias de manera creativa. - La rutina expresa una forma muy elevada de estrategias de adaptación	
	3	- Tiene una rutina consistente que permite cubrir la mayoría de las responsabilidades. - Generalmente es capaz de modificar la rutina cuando se requieran las responsabilidades/cambios en las circunstancias. - La rutina expresa estrategias satisfactorias de adaptación	
	2	- Tiene una gran dificultad en organizar rutinas que no le permiten cubrir múltiples responsabilidades/adaptarse a cambios. - Tiene pocas metas/responsabilidades que produzcan una rutina eficiente. - Los elementos de la rutina suponen formas muy ineficaces de estrategias de adaptación	
	1	- Totalmente desorganizado/rutina caótica. - Incapaz de organizar su rutina en labores de auto cuidado básicas. - Incapaz de adaptar su rutina a nuevas circunstancias - La rutina expresa conductas altamente disfuncionales como abuso de drogas/estrategias de adaptación negativas.	
	4	- Busca apasionadamente/con satisfacción uno o más intereses. - Rápidamente está listo/goza de nuevos intereses.	
	3	- Consistentemente participa en Intereses. - Generalmente es capaz de tratar de gozar de nuevos intereses.	

Participa Intereses	2	- Tiene una participación inconsistente en los intereses. - Tiene alguna dificultad en encontrar tiempo/fuerzas para participar en intereses importantes. - La enfermedad u otras circunstancias interrumpen/reducen su participación en intereses pasados. - Tiene dificultad en tratar de desarrollar/encontrar satisfacción en nuevos intereses/adaptarse a ellos.	
	1	- Mínima/falta de búsqueda de intereses. - Sin /poca energía/tiempo para participar en intereses. - Enfermedad/traumas interfieren fuertemente/evitaran la participación en intereses pasados. - Completamente incapaz de tratar de adaptarse a nuevos intereses.	
Cumplió con las expectativas de los roles	4	- Manejó completamente los roles apropiados a las etapas de desarrollo. - Fue capaz de balancear las múltiples demandas de los roles.	
	3	- Generalmente mantuvo los roles apropiados en las etapas de desarrollo. - Fue generalmente capaz de balancear las múltiples demandas de los roles.	
	2	- Tuvo dificultad en balancear las demandas de los roles. - Tuvo períodos de roles difíciles de cumplir con demandas. - Tuvo un desenvolvimiento variable/inconsistente en sus roles.	

		- Tuvo roles conflictivos.	
	1	- Tuvo fracasos significativos en uno o más de los roles principales. - Tuvo carencias de roles - Tuvo serios problemas en varios/todos los roles.	

Mantuvo hábitos (pasado)	4	- Mantuvo una rutina altamente organizada en sus fases de desarrollo/metas. - Mantuvo un programa diario altamente satisfactorio/productivo.	
	3	- Generalmente mantuvo un programa diario productivo. - Generalmente mantuvo una rutina apropiada a sus fases de desarrollo/metas.	
	2	- Su programa diario fue inconsistente. - Su rutina estuvo insuficientemente organizada para su etapa de desarrollo/metas. - Tuvo períodos de significativa desorganización de su vida diaria.	Tuvo períodos de significativa desorganización de su vida diaria
	1	- Tuvo problemas significativos para mantener su rutina - Los patrones de rutina fracasaron para ajustarse a las etapas de desarrollo/metas. - Tuvo patrones de vida caóticos en relación con sus etapas de desarrollo/metas. - Tuvo una rutina inactiva. - Tuvo patrones de vida marcadamente desviados.	
Logro satisfacción (pasado)	4	- Logró todas sus metas importantes - Su estilo de vida pasada le proporcionaron un alto nivel de satisfacción - Tenía un buen balance de trabajo/descanso y diversión.	
	3	- Alcanzó la mayoría de las metas importantes en la vida. - Generalmente logró balancear trabajo/descanso y diversión. - Su estilo de vida fue generalmente entretenido. - Generalmente mantuvo/dio seguimiento a sus metas.	
	2	- Tuvo una significativa insatisfacción con su estilo de vida. - Tuvo cierta falta de balance entre el trabajo/descanso y diversión. - Fracasos importantes desviaron/interfirieron sus logros. - Perdió un interés o meta importante y no lo reemplazo. - Tuvo dificultades en dar seguimiento a sus metas	Perdió un interés o meta importante y no lo reemplaza.

	1	- Enfermedad u otras circunstancias significativamente impidieron/interfirieron el buscar metas/intereses. - Tuvo un fuerte sentimiento de fracaso/insatisfacción con su estilo de vida. - Tuvo un significativo fracaso que condujo a la insatisfacción. - Tuvo un pobre balance de trabajo/descanso y diversión.	

Anexo N° IV:
Perfil ocupacional

La trabajadora se llama R., nació el once de agosto de mil novecientos noventa, en la ciudad de Rosario, provincia de Santa fe. Actualmente tiene treinta años, vive con su familia, compuesta por su madre y padre. En el pasado estudió la carrera de Derecho en la Universidad Nacional de Rosario (UNR), desistiendo en segundo año. Luego estudió el Profesorado de nivel inicial en el Instituto Adoratrices, de la ciudad de Rosario, obteniendo su título. Realizó cursos de primeros auxilios relacionados con su interés en nivel inicial, y un curso de estimulación temprana, que no era de su interés, pero complementa su título docente.
R. refiere no presentar enfermedades preexistentes, dolor y/o limitación funcional. Alude a su descanso como mayormente bueno. Vive en un barrio céntrico, con acceso a servicios como: líneas de colectivo, universidades, calles pavimentadas, negocios de diferentes rubros en los alrededores; menciona su casa como un lugar cómodo, donde cada integrante de la familia tiene espacio para realizar sus actividades.
R. se encarga de sus responsabilidades, cocina, lava su ropa, cuida de sus perros, y ayuda con actividades de la casa.
Trabaja en un Jardín Maternal, y actualmente con el fenómeno de la Pandemia del Covid-19, lo hace desde su casa. Menciona que, debido al contexto e inestabilidad laboral, no se encuentra estudiando nada, pero quería comenzar una carrera y/o curso nuevo.
R. participa en actividades de ocio como andar en bicicleta, leer, mirar series y juntadas con amigos/as. Menciona no participar en actividades de juego.
Posee vínculos afectivos con familiares, amistades y otros. No participa en creencias religiosas, pero realizaba reiki, que para R. se podría considerar como espiritual.
Considera importante sus afectos, el tener un trabajo, ya que es una fuente de ingreso, el bienestar, y el poder evolucionar como persona todos los días.
R. se refiere al proceso que se le presenta aquí, como una buena oportunidad para auto descubrir hacia dónde orientarse, sea en lo educativo, para luego insertarse en un ámbito laboral que además de que sea una fuente de ingreso, también brinda satisfacción y bienestar al hacerlo, y/o en otro lugar de trabajo.
R. menciona que su preocupación en cuanto a lo educativo es comenzar una carrera, que luego no tenga salida laboral, o que no sea lo que realmente le gusta, y en cuanto a lo laboral, es poder salir del trabajo donde está actualmente. Cuenta que al principio se sentía exitosa,

entusiasmada, y con ganas de ejercer la docencia, y que con el correr de los años fue generando disconformidad y dudas sobre si realmente es lo quiere hacer el resto de su vida. R. relata que el lugar y las condiciones laborales donde trabaja, limitan su participación ocupacional. Refiere que no es lo que se esperaba, y que el rol que ejerce dentro del jardín maternal es asistencial y que siente que no es para lo que se preparó. También alude a la escasa oferta laboral en relación con las escuelas, donde conseguir un puesto es difícil, y que en esa espera se terminan conformando con jardines que a nivel salario, trato y reconocimiento dejan mucho que desear.

R. considera importante la honestidad, empatía, respeto y responsabilidad. Le interesa principalmente poder ser ella en todos los ámbitos, viajar, conocer otras culturas, leer sobre diferentes rubros, pero especialmente temas de psicología, capacitarse en algo para luego hacerlo.

Su prioridad actual es poder cambiar de trabajo, a otro mejor, y enfocarse en estudiar y prepararse en algo que realmente le guste.

Las fortalezas de R. son la honestidad, amabilidad y responsabilidad, y sus debilidades son sus miedos, credibilidad en las personas, la ansiedad e impulsividad.

Las experiencias de R. en cuanto a lo laboral no fueron buenas, siempre trabajo en condiciones laborales negativas, la mayoría de las veces de forma informal, trabajando muchas horas por un salario bajo. En cuanto a lo educativo, su experiencia por la UNR fue hermosa, disfruto el cursado, y le gusto como el tener que desenvolverse sola para lograr o conseguir las cosas. En relación al Profesorado, también tuvo una experiencia linda, ya que las materias eran en su mayoría entretenidas y tenía bastantes áreas prácticas, que es lo que más le gustó de la carrera.

Anexo N° V:
Análisis Ocupacional

"Objetivo"

Promover la búsqueda e identificación de puestos de trabajo de docencia de nivel inicial

"Campo de acción"

Ciudad de Rosario, provincia de Santa Fe

"Organización de la información, recursos y diseño de herramientas"

- *Plan de acción*:
  - *Objetivo*: recolectar información sobre requerimientos humanos, ambientales y procesos de trabajo
  - *Estrategias*: Investigativa; Comunicativa
  - *Tiempos*: 24/09/20 al 26/09/20
  - *Metas*: favorecer la comprensión del puesto de trabajo de docencia de nivel inicial
- *Actividades y entrevistas*:
  - Investigación sobre el puesto de trabajo y la ley que regula el desempeño de este
  - Entrevista de tipo abierta y semi estructurada
- *Recursos*:
  - Notebook

"Trabajo de campo"

- Se acordaron dos entrevistas, a través de plataforma virtual. Antes de proceder a la implementación del plan, se le comunicó a la docente la finalidad del estudio en cuestión, ofreciendo despejar dudas y/o preguntas.

"*Organización y análisis de los datos* "

Ocupación----------Docente

Puesto de trabajo---------- Docente de nivel inicial "Maestra jardinera"

Tareas y operaciones:

TAREAS	**OPERACIONES**
1. Cambiar los pañales de los niños/as	1.1 Revisar los pañales de cada niño/a 1.2 Preparar los pañales limpios 1.3 Llevar al niño/a al baño
2. Llevar a los niños/as a dormir la siesta	2.1 Preparar la sala de descanso 2.2 Llevar a cada niño/a a la sala de descanso 2.3 Prender música para descansar
3. Llevar a los niños/as a merendar	3.1 Organizar las comidas de cada niño/a 3.2 Llevar a cada niño/a a sentarse 3.3 Darle la comida a los más grandes y ayudar a los pequeños
4. Realizar actividades gráfico plásticas con los niños/as	4.1 Preparar los materiales preseleccionados de ese día 4.2 Sentar a los niños/as en sus lugares 4.3 Indicar el uso de los materiales y el objetivo de la actividad
5. Realizar ronda de cantos y presentaciones con los niños/as	5.1 Organizar a los niños/as en ronda 5.2 Tomar asistencia a cada niño/a 5.3 Poner música para que cada niño/a se presente al resto
6. Entregar niños/as a los padres/madres que van llegando	6.1 Atender la puerta y recibir al padre o madre 6.2 Revisar que el niño/a esté preparado/a 6.3 Dialogar sobre aspectos relevantes del día

Diseño de informes y perfiles de puesto de trabajo

"Perfil potencial": la docente debe estar al mismo tiempo con el grupo de niños/as en la sala, atender el timbre de la institución cada vez que llega alguien, ir a cambiar a el/la niño/a que hizo su pañal, y entregar a niños/as cada vez que llegan los respectivos cuidadores; lo cual es ilógico desde el punto de vista de la sanidad de la docente como del cuidado de los niños/as, y también inadecuado a el rol profesional.

"Estructura":

- Encabezamiento: Docente de nivel inicial; Institución Infantil
- Misión: promover el aprendizaje y el desarrollo de los niños/as
- Requerimientos generales: edad mínima (21 años), edad máxima (40 años); sexo: femenino; formación y experiencia requerida: no excluyente
- Requerimientos motrices: arco de movimiento en miembros superiores; fuerza general; coordinación ojo-mano/pie
- Requerimientos sensoperceptivos: identificación y registro; tolerancia a sonidos ambientales; asociación de olor y sabor; comodidad con la sensación de ser tocados por otros; procesamiento multisensorial
- Requerimientos cognitivos: juicio, meta cognición; atención; memoria; manejo de situaciones y regulación del comportamiento; nivel de alerta; estabilidad emocional; control de los impulsos
- Requerimientos conductuales: conducta adaptativa social (interpersonales, responsabilidad, seguir normas); conducta adaptativa laboral (finalizar tareas, conocimiento de los horarios, habilidades para pedir ayuda)
- Requerimientos ambientales: herramientas; materiales; equipos; expectativas de otros participantes en la actividad
- Preferencias requeridas: ser auxiliar de maestra jardinera
- Riesgos ambientales: exceso de tareas
- Observaciones generales: -

Anexo N° VI:
Análisis institucional

"Confección del listado de preguntas de las dimensiones de Schelemenson":

1. El proyecto en el que se sustenta la organización

¿Qué servicio presta la organización? ¿Para qué sirve? ¿A quién va dirigido? ¿Qué necesidades son las que se busca satisfacer con esta organización? ¿Cuál es la idea en la

cual se funda la organización? ¿Continúa en la actualidad? ¿Cómo se piensa la formulación del producto pensando en la audiencia externa? ¿Cuál es el proyecto, objeto o servicio en el cual se sustenta la organización? ¿Cuál es el plan de acción de la organización? ¿Se ha modificado con el transcurso de los años? ¿Cuáles son los objetivos, metas y programas de la organización? ¿Qué políticas se formularon en relación con el proyecto de la organización? ¿Cuáles son las necesidades internas que satisface la organización?

2. La estructura organizativa

¿Cuentan con los recursos (financieros, humanos, etc.) para lograr los objetivos planteados? ¿Cuál es el proceso de selección de los trabajadores? ¿Se relacionan los objetivos de los diferentes puestos de trabajo? ¿Existe un objetivo compartido entre ellos? ¿Cómo se distribuyen las responsabilidades de los trabajadores? ¿Por sector, por tarea, etc.? ¿Cuentan con un management? ¿De qué se encarga? ¿Qué roles existen en la organización y cuáles son sus funciones? ¿Son fijos o rotan? ¿Qué funciones y responsabilidades existen dentro de los roles? ¿Existe rotación de personas a través de roles? ¿Cómo funcionan las líneas de dependencia?

3. La integración psicosocial

¿Existen áreas de distracción para descansar en los tiempos libres? ¿El lugar de trabajo es psíquica y físicamente cómodo para los trabajadores? ¿Cuál es el nivel de capacidad requerido? ¿Los empleados cumplen con el marco de conducta individual? ¿Y con el grupal? ¿Existe conflictos entre trabajadores? ¿Qué tipo de conflictos existen dentro de la organización? ¿Cómo abordan los conflictos interpersonales dentro de la organización? ¿Cómo afectan la comunicación y las relaciones interpersonales que tienen lugar dentro del sistema?

4. Condición de trabajo

¿Cómo manejan los programas de pasantías? ¿Se realizan capacitaciones para los trabajadores? ¿Qué tipo de habilidades son necesarias para ingresar a los puestos de trabajo? ¿Las condiciones de trabajo apuntan a la contención y satisfacción laboral de manera equitativa con la seguridad y las expectativas del empleado? ¿Cuál es la tasa de enfermedades profesionales y accidentes laborales en el último año?

5. El sistema político

¿Qué políticas se han formulado en torno al cumplimiento de las metas propuestas? ¿La empresa subcontrata? ¿Qué tipo de servicio? ¿Qué estrategias se implementaron para la operacionalización de los objetivos? ¿Cuentan con un sistema representativo de miembros

que discuten las políticas de acuerdos? ¿Cómo es la conducción, distribución y coordinación de las tareas? ¿Qué otros sistemas representativos de poder existen dentro de la organización? ¿Cómo se abordan las situaciones de cambio dentro de la organización?

6. Contexto

¿Cuáles son los valores que se comparten en la organización? ¿Cómo describirías su relación con los empleados? ¿Cómo se podría definir el clima dentro de la empresa? ¿Se puede detectar algún tipo de lenguaje dentro de la misma? ¿De qué forma afecta el contexto económico y político en la organización? ¿La organización se tuvo que transformar debido a la actual crisis de pandemia? ¿Se abrió un espacio de diálogo y reflexión entre las personas para discutir sobre el impacto de la crisis? ¿Cuáles son las fortalezas y debilidades de la organización frente a la pandemia?

Resultados

La institución Jardín-Maternal fue fundada como guardería en el año mil novecientos noventa, y con el transcurrir de los años fueron incorporando temáticas educativas. Está ubicada en zona centro de la ciudad de Rosario, provincia de Santa Fe. Los servicios brindados son de guardería y asistencialismo a niños/as de cuarenta y cinco días a cuatro años. La institución no se encuentra incluida y/o reconocida dentro del Ministerio de Educación, aun así, cuenta con las habilitaciones de espacios y también con un proyecto pedagógico. El mismo tiene el objetivo de que los niños/as logren desarrollar vínculos con otros y se inserten en el ámbito social, adquirir conocimientos en lectoescritura y autonomía e independencia. Se busca satisfacer las necesidades de los niños/as y los padres/madres de estos/as, pensando en la flexibilidad horaria de estos, para que así puedan elegir en qué momento dejar a los niños/as.

La institución adquiere un monto total de las cuotas de cada niño/a que asiste, lo cual le permite contar con los recursos financieros que requiere para sus objetivos. Cuenta con nueve docentes encargados de llevar adelante las actividades y tareas diarias con los niños/as. El proceso de selección de las trabajadoras es a través de recomendaciones, no aceptan curriculum vitae de personas que no sean conocidas por algunas de las integrantes de la institución. Existen roles de directora, docente y auxiliar docente. Hay una directora en el turno mañana y otra en turno tarde, y se encargan de las actividades administrativas y contables de la institución, como así también de la dirección de esta. Hay nueve trabajadoras que se intercambian los roles de docente y auxiliar docente, en ambos turnos, y quienes realizan las actividades y tareas vinculadas al rol docente, como así también en las funciones de limpieza y atención al público. Los objetivos de trabajo son compartidos por todas las docentes, y éstas responden directamente a las directoras.

En la institución no existen áreas de descanso ya que las docentes no tienen tiempo libre, el trabajo con niños/as demanda su atención durante toda la jornada laboral. El lugar de trabajo es físicamente cómodo, aunque la sobrecarga de niños/as en las salas y la escasez de trabajadores para la limpieza y atención al público impactan en el equilibrio psíquico de las

docentes. Las docentes cumplen con el marco de trabajo individual y grupal. No existe conflicto entre docente, pero sí entre docentes y la organización, ya que por ejemplo cuando se ausenta una docente, no se cubre el puesto con una suplemente, sino que se le asignan más niños/as a las docentes que se encuentran trabajando en el turno de trabajo.
Cuando hay conflictos interpersonales, se busca abordarlo a través de un espacio de diálogo.
La institución permite a la futura docente realizar reemplazos hasta el momento que se la efectiviza en el puesto de trabajo. No existen capacitaciones, se realiza una breve inducción de cómo funciona cada sala y el jardín en general. Las habilidades requeridas son motrices, cognitivas, creativas y dinámicas.
Las condiciones de trabajo no son acordes a las expectativas de las docentes, ya que los primeros años de trabajo no se efectiviza en blanco a las mismas, lo cual conlleva que si ocurre un accidente y/o enfermedad laboral no contaran con ningún tipo de resarcimiento monetario y/o en especies. La tasa de enfermedades profesionales es relativamente baja, hallándose las contracturas musculares y enfermedades virales o gastrointestinales como las que mayor surgen.
Los valores que se comparten dentro de la institución son de respeto y solidaridad. La relación de las directoras con las docentes es por momentos buena, y en otras no. El clima de trabajo es armonioso, ya que hay buena relación y generosidad entre las docentes. La comunicación es forma entre docentes y padres/madres, y menos formal entre docentes y niños/as.

Anexo N°VII:
Incumbencias profesionales según la Ley 27.051 de Terapia Ocupacional:

- Actividades de promoción y prevención de la salud a través del estudio e instrumentación de las *ocupaciones* productivas.
- Entrenamiento de destrezas necesarias para el desempeño de las *ocupaciones* productivas.
- Evaluar la capacidad funcional biopsicosocial de las personas en riesgo ambiental, y efectuar promoción y prevención de disfunciones ocupacionales.
- Tratamiento de disfunciones ocupacionales como medio de integración socio laboral
- Elaboración, implementación y evaluación de proyecto de desarrollo, con instrumentación de actividades y *ocupaciones* como recursos de integración socio laboral.

Código de ética N° 2361:

- Atributos personales: integridad; confiabilidad; criterio.
- Responsabilidad hacia el otro: confidencialidad; consentimiento.
- Comportamiento en colaboración: necesidad de colaboración.
- Desarrollo de conocimiento profesional: compromiso con el aprendizaje.
- Promoción y desarrollo: difusión y promoción de la TO.

Marco normativo:

- Ley Nacional de Empleo N° 24.013: se adhiere al capítulo 2 y 3, en relación con los procesos de reconversión, orientación y formación profesional.
- Ley de Educación Nacional N° 26.206: se adhiere al capítulo 47, en relación con la orientación y formación profesional y/o laboral permanente para jóvenes y adultos.
- Ley de riesgo de trabajo N° 24.557: se adhiere a artículo 1, en lo referente a promover la recalificación y recolocación de los trabajadores

PNI:

Se tuvo en cuenta la técnica de análisis y toma de decisiones, desarrollada por el Psicólogo Edward De Bono, denominada PNI. Esto permitió analizar los aspectos positivos de la problemática, como así también los puntos negativos e interesantes.

Positivo	**Negativo**	**Interesante**
- El orientador conoce a la beneficiaria. - La beneficiaria dispone de los medios de accesibilidad tecnológicos. - Existe un deseo de cambio por parte de la beneficiaria. - Dispone de tiempo disponible. - Se encuentra ante una crisis evolutiva.	- Contexto familiar. - Contexto de trabajo. - Pandemia actual.	- Proceso de construcción vocacional. - Aplicación de bases teóricas y prácticas del MOHO y del enfoque de OVO. - Trabajo de TOL de forma virtual.