

IV. Promoción del desarrollo de competencias para la elección, búsqueda y mantenimiento del trabajo

A medida que los mercados de trabajo se vuelven más dinámicos y complejos, las personas necesitan competencias para movilizarse en ellos a través de un laberinto de opciones de educación, formación y empleo que se les presentan. En los países de altos ingresos, la orientación profesional se realiza a menudo en una serie de etapas: educación profesional en escuelas, comprobación de intereses y aptitudes para la juventud a diversos niveles de su educación, seguidos por la elección de otras oportunidades educativas posteriores, y luego mediante la capacitación en desarrollo de CV, perfiles personales u hojas de vida y de técnicas para entrevistas en la búsqueda de trabajo. Sin embargo, si se toman en cuenta las realidades del aprendizaje permanente y la necesidad de una mayor adaptabilidad al mercado laboral, se ha vuelto necesario encarar a más largo plazo el desarrollo de competencias para la planificación y gestión profesional.

En el capítulo 1 se han presentado cinco áreas de especialización en orientación profesional:

1. información profesional;
2. educación profesional;
3. asesoramiento profesional;
4. asesoramiento sobre empleos; y
5. colocación en puestos de trabajo.

La información profesional se ha tratado en el capítulo anterior. El presente capítulo reseña brevemente el enfoque en las otras cuatro esferas de especialización y continúa con una revisión de dos áreas críticas adicionales para el desarrollo de la elección, búsqueda y mantenimiento del trabajo en los PBMI:

6. programas de reajuste/empleo del mercado laboral; y
7. desarrollo de competencias para el autoempleo.

A. Educación profesional

A diferencia del asesoramiento en el contexto de orientación personal que tiene lugar en entornos escolares, la educación profesional promueve una comprensión del mundo del trabajo a través del currículo del aula. Puede tomar distintas formas. Los docentes pueden integrar las actividades de información profesional y orientación profesional en esferas temáticas. Las actividades de aprendizaje en aulas pueden también enriquecerse mediante lo que aporta un especialista en orientación. En ambos casos, las competencias de empleabilidad pueden adquirirse integradas al currículo de aula, incluidas las competencias vitales y de gestión profesional básicas, para apoyar las transiciones de vida, aprendizaje y trabajo. Adicionalmente, las actividades escolares de los estudiantes pueden apoyar las metas de orientación profesional y aprovechar los aportes de los padres y los empleadores en la comunidad.

La educación profesional puede integrarse al currículo en distintos niveles de educación. En los países de la OCDE, casi siempre se ofrece durante la educación secundaria inicial en preparación para la toma de decisiones de los estudiantes sobre su profesión al final de la escuela secundaria. Sin embargo, en unos pocos países, la educación profesional comienza en la escuela primaria. En Canadá, por ejemplo, se ha comenzado a aplicar en forma pionera el concepto de escuelas que promueven la orientación en las que la planificación personal y profesional es una de las cuatro grandes esferas de aprendizaje que subrayan todos los currículos escolares primarios y secundarios. En Dinamarca, los estudiantes comienzan a elaborar sus propios

portafolios profesionales o planes de educación individuales en la escuela primaria y continúan desarrollándolos durante toda la escuela secundaria.²⁹

También en una provincia de Canadá, que estaba sufriendo rápidos cambios económicos, la educación profesional ha sido una herramienta para ayudar a reorientar a los jóvenes hacia nuevas oportunidades económicas locales. En 1992, se colocó una moratoria sobre la pesca de bacalao en la provincia de Newfoundland y Labrador. Un especialista en orientación profesional y un economista colaboraron para encontrar una manera de sensibilizar a los jóvenes respecto de las oportunidades laborales en sus propias regiones o comunidades. Los docentes trabajaron con los especialistas en economía y comunidades para crear un módulo de aprendizaje que sensibilizara acerca de las oportunidades laborales que existían dentro de la economía regional, incluida la actividad empresarial. Módulos de aprendizaje relativos al sector de crecimiento se desarrollaron para la tecnología de punta en el resto de la industria pesquera: comercio electrónico, manufactura y robótica, y acuicultura. Finalmente, los módulos de aprendizaje fueron compartidos entre las regiones de la provincia para que los estudiantes pudieran exponerse con el tiempo a oportunidades en otras partes de la provincia además de su propia región.³⁰

En el informe del Banco Mundial, 2004,³¹ sobre orientación profesional en países de medianos ingresos, se presentan varios ejemplos. En Turquía, la educación profesional se incluye como parte de los programas de orientación presenciales en todos los niveles escolares, integrada con la educación personal y social pero también integrada a los temas académicos. Los manuales para docentes se introdujeron en 2000/01 para guiarlos en las actividades presenciales; también ofrecen apoyo el o los asesor(es) de orientación de la escuela. Además, se organizan anualmente ferias de educación profesional y técnica en todas las ciudades para promover la educación profesional y técnica más ampliamente entre el público.

En las Filipinas, ahora la educación profesional se integra comúnmente a la "educación en valores". En Polonia se está incorporando en un nuevo curso sobre "espíritu empresarial" en escuelas profesionales secundarias. En Sudáfrica, se está integrando a un nuevo curso en "orientación vital", que también cubre desarrollo personal, competencias para el estudio, ciudadanía y educación física. En Rumania y Sudáfrica se alienta a todos los docentes de las distintas áreas a hacer conexiones entre su tema y los aspectos de la educación profesional.³²

En algunos países, la educación profesional que está teniendo lugar en un entorno escolar se combina con experiencia de aprendizaje basado en el trabajo y otras actividades para apoyar la transición de la escuela al trabajo, de acuerdo con lo resumido en el cuadro IV.1

²⁹ OECD: Career guidance and public policy: Bridging the gap, EDC/EC (2003)5, (París, 2004), pp. 44-46.

³⁰ L. Bezanson; M. Turcotte: op. cit.

³¹ A.G. Watts; D.H. Fretwell: Public policies for career development: Case studies and emerging issues to designing career information and guidance in developing and transition economies. (Washington, Banco Mundial, 2004).

³² Ibid.

Cuadro IV.1

Estados Unidos de América: Orientación profesional para facilitar la transición de la escuela al trabajo

En los Estados Unidos, los sistemas de transición de la escuela al trabajo integran la orientación profesional y la orientación académica y ocupacional con escolarización de alto nivel y post-secundario, aprendizaje basado en el trabajo y el desarrollo de competencias. Estos sistemas se desarrollan a través de asociaciones entre escuelas, empleadores y sindicatos y se descentralizan a nivel comunitario. Sus tres principales componentes son:

Aprendizaje basado en la escuela:

- enseñanza en la escuela secundaria que cumple con las normas nacionales;
- exploración y asesoramiento profesional;
- selección inicial de una trayectoria profesional por parte de los estudiantes;
- instrucción que incluye tanto el aprendizaje académico como el ocupacional;
- coordinación entre educación y capacitación;
- evaluación constante de los estudiantes: avances, metas personales y requisitos de aprendizaje adicionales.

Aprendizaje basado en el trabajo:

- capacitación en el trabajo y experiencia laboral reconocida y certificada;
- amplia instrucción en todos los aspectos de la industria;
- tutelaje en el lugar del trabajo.

Actividades conexas:

- actividades para alentar a los empleadores y sindicatos a participar en este sistema de transición;
- establecimiento de correspondencias entre los estudiantes y las oportunidades de aprendizaje basado en el trabajo;
- asistencia en la integración entre el aprendizaje basado en la escuela y el trabajo;
- enlace entre estudiantes, padres, oficinas de empleo y empleadores;
- asistencia a graduados para que encuentren empleos idóneos o capacitación adicional en el puesto de trabajo;
- seguimiento del progreso de los participantes;
- enlace entre actividades de desarrollo juvenil y empleadores y estrategias de desarrollo de competencias para jóvenes trabajadores.

Fuente: V. Corbanese; G. Rosas: Employment counselling and career guidance: A trainer's guide for employment service personnel (OIT, publicación próxima).

B. Asesoramiento profesional/asesoramiento laboral/intermediación laboral

Las otras tres categorías de actividades de orientación profesional son el asesoramiento sobre carreras, el asesoramiento sobre empleos y la intermediación laboral. En realidad, suele ser difícil separar estas especializaciones porque, si bien son conceptualmente diferentes, se traslapan en la práctica. El tipo de asesoramiento requerido a menudo lo determina la urgencia de la necesidad de empleo y el número y tipos de barreras que deben superarse para encontrarlo.

En la actualidad se está tornando más común pensar en las tres etapas siguientes de la gestión de la carrera:

La planificación inicial de la carrera, que incluye una evaluación inicial de intereses y competencias; participación en actividades de exploración y experiencia laboral, elaboración de un CV o perfil personal inicial y desenvolvimiento de un primer plan de desarrollo de la empleabilidad.

La finalidad de la evaluación profesional es aumentar la comprensión del individuo sobre sus propias condiciones, brindando información exacta, objetiva y relevante acerca de él o ella, a fin de tomar decisiones de trabajo-vida realistas y satisfactorias. Las pruebas primarias empleadas por especialistas en orientación se refieren a aptitudes, intereses y habilidades. Las pruebas de aptitud se utilizan para prever si una persona tiene o no el potencial para hacer tareas específicas, trabajos o capacitación. Las pruebas de logro pueden medir los niveles de funcionamiento en áreas tales como lectura, cifras, expresión escrita, ciencias y matemáticas. Los inventarios de intereses y las pruebas de valores laborales se emplean para medir las preferencias ocupacionales y laborales de un individuo. Adicionalmente, algunos destinatarios pueden también tener que usar servicios diagnósticos para identificar el impacto de los factores físicos, sociales, intelectuales y psicológicos que afectan la capacidad de una persona para participar en el mercado laboral.

Las pruebas profesionales son una especialidad profesional extendida en algunos países de altos ingresos; hay una amplia variedad de pruebas disponibles. Es aconsejable consultar a un especialista en diseño y medición de pruebas para evaluar y recomendar instrumentos idóneos. Debe ponerse especial atención en el contexto cultural y la traducción de conceptos al aplicar las pruebas en diferentes países. Es también importante que los especialistas en orientación que administren e interpreten las pruebas hayan sido capacitados para realizar esas funciones.

Varios inventarios de instrumentos de evaluación profesional disponibles en inglés en Internet se encuentran en la segunda parte de este estudio.

Las actividades de exploración profesional y toma de decisiones sobre la carrera pueden utilizarse para ampliar la sensibilización de una persona respecto de sus intereses y aptitudes así como de las oportunidades existentes. Los juegos, tales como The Real Game®, fueron desarrollados e introducidos exitosamente en varios países para enseñar competencias en el desarrollo profesional de los jóvenes de varias edades así como de los adultos. En Brasil, un juego llamado ProfissioGame ha sido desarrollado con la misma finalidad. Las oportunidades para adquirir experiencia laboral, incluidas aquellas organizadas a través de una institución educativa, un programa de mercado laboral u organizadas independientemente, pueden también ser un vehículo para la exploración profesional.

Una vez que las personas hayan identificado sus aptitudes, intereses y habilidades y hayan adquirido competencias educativas, podrán comprender mejor su aplicabilidad a la planificación profesional. También les ayudará a elaborar mejor un CV. Este proceso también permite que las personas identifiquen la brecha de aprendizaje entre las calificaciones requeridas para las ocupaciones a las que desean acceder y sus calificaciones particulares.

Quien busca trabajo puede consultar a personal de información y/u orientación profesional para determinar la experiencia, conocimientos, competencias, educación y atributos personales que se requieren para trabajar en la ocupación que ha elegido, y compararlos con los

propios. Cuando se hayan identificado brechas entre las cualidades requeridas y las que la persona posee, puede elaborarse un plan de desarrollo de la empleabilidad para abordar las deficiencias. Este enfoque se está adoptando ahora en varios países y suele ser un requisito para el ingreso de postulantes a programas de formación patrocinados por el gobierno o para la continuación de los beneficios de desempleo.

La búsqueda de empleo abarca aprender y emplear satisfactoriamente técnicas de búsqueda, entrevistas y negociación. Quienes buscan trabajo deben hacer sus investigaciones acerca de dónde es probable encontrar los tipos de puestos a los que buscan acceder, diseñar CV a su medida, preparar cartas de presentación idóneas y desarrollar una red que les ayude a encontrar trabajo. Las técnicas empleadas en las entrevistas y la negociación implican que se puede convencer a un empleador en potencia que se es la persona idónea para el puesto y se merece una compensación apropiada.

La búsqueda de empleo puede representar un desafío importante: se necesitan habilidad, iniciativa y persistencia. El principal recurso de asistencia organizada para quienes buscan trabajo en países de bajos y medianos ingresos lo constituyen generalmente los centros de servicios de empleo. La gama de recursos que existe se describe más ampliamente en el capítulo V sobre oferta de servicios.

La gestión sobre el desarrollo de carrera incluye el repaso periódico de los planes profesionales y la gestión de las transiciones del mercado laboral y del ciclo de vida. Un plan profesional proporciona hitos para que las personas apunten a ellos a lo largo de sus vidas laborales. Estos hitos pueden cambiar a medida que evolucionan las circunstancias en el tiempo y surten efecto las transiciones de ciclo de vida. Sin embargo, el objetivo fundamental de un plan de desarrollo de carrera repasado y revisado periódicamente debe ser ayudar a las personas a hacer opciones profesionales que sean consistentes con sus habilidades, competencias, intereses y aspiraciones y lleven a un mejoramiento continuo de su empleabilidad.

La tecnología de la información está facilitando el desarrollo y mantenimiento de estos planes. A medida que las escuelas, centros de formación, centros de servicios de empleo y organizaciones sin fines de lucro en los PBMI adquieren y aprenden a utilizar las TIC modernas, podrán prestar más asistencia a las personas a quienes les interesa gestionar sus carreras en forma continua. (La segunda parte de este Manual ofrece un amplio abanico de sitios web que presentan información educativa y para la elección, búsqueda y mantenimiento de trabajo en una variedad de formatos).

El cuadro IV.2 es sólo un ejemplo de un sistema de información sobre planificación profesional que incluye recursos que pueden emplearse para facilitar la planificación profesional, la búsqueda de empleo o la gestión continua de la carrera. Estas herramientas de información están destinadas a todas las categorías de personas que planifican y gestionan sus vidas laborales. El Tigre del Empleo, basado en Internet, ilustra las herramientas de búsqueda de trabajo disponibles para quienes buscan empleo en Bulgaria; incluye una sección para suministrar información especial para búlgaros que han emigrado y a quienes podría interesarles volver a su país de origen.

Cuadro IV.2

Bulgaria: El Tigre del Empleo

El Tigre del Empleo (*Job Tiger*) es una base de datos disponible en Internet sobre puestos de trabajo en Bulgaria, además de una fuente de información profesional.

La sección de búsqueda de puestos de trabajo del sitio web del Tigre del Empleo ayuda a quienes buscan trabajo a elaborar y gestionar hasta tres CV y tres cartas de presentación, les informa sobre las ofertas más recientes por correo electrónico y les permite ver y actualizar sus solicitudes en línea.

La sección del centro de asesoramiento proporciona a los candidatos a empleo, información sobre la preparación de CV, la redacción de cartas de presentación, técnicas para utilizar en entrevistas, la evaluación de una oferta de empleo y el desarrollo de referencias.

La sección de información complementaria contiene información sobre oportunidades educativas y de formación, compañías destacadas, una biblioteca profesional, calendario y otros elementos.

Entre otros elementos destacados se encuentran información sobre becas Tigre del Empleo; el programa de televisión *Ima nachin (Existe una manera)*, una coproducción de Tigre del Empleo y Evrokom NCTV, que se concentra en el mercado laboral y se difunde todos los sábados a las 17:45 horas; un Foro de carreras; y *Vuelta a casa* (para atraer a los trabajadores capacitados para que vuelvan a Bulgaria).

Fuente: <http://www.jobtiger.bg//home.asp> , donde hay más información disponible.

C. Programas de ajuste del mercado laboral/empleo/desarrollo de la fuerza laboral

Además de los recursos profesionales diseñados para todos los grupos demográficos, la mayoría de los países cuenta con programas de empleo para grupos objetivo (también conocidos como programas de reajuste del mercado laboral, programas de inserción en el mercado laboral, o programas de desarrollo de la fuerza laboral). Éstos combinan información profesional, actividades de desarrollo de competencias, elección, búsqueda y mantenimiento de trabajo, actividades de desarrollo de competencias vitales y servicios de apoyo, con una importante diferencia: están hechos explícitamente a medida para las circunstancias especiales de grupos de personas que tienen características que hacen que se los considere como trabajadores menos valiosos en sus sociedades. Las circunstancias suelen relacionarse con el ciclo normal de crecimiento y desarrollo humano: juventud, reproducción y cuidado de niños, posible incapacidad y envejecimiento. También pueden relacionarse con la posición menos valorizada asignada a ciertos grupos sociales, étnicos, raciales y religiosos en la sociedad. Finalmente, pueden tener que ver con grupos de individuos que deben hacer frente a transiciones particulares en el mercado laboral, tales como los migrantes, los trabajadores que han quedado desempleados o los soldados desmilitarizados.

Estos programas también pueden incorporar formación profesional para ocupaciones específicas, experiencia de trabajo (paga o no paga), capacitación en el empleo subsidiada, y servicios de apoyo tales como el cuidado de niños y el transporte.

Para dar un ejemplo, desde los años setenta la OIT ha sido una pionera en la promoción de derechos y servicios para trabajadores con discapacidad. En los últimos años ha desarrollado varias herramientas genéricas para asistir a los personas con discapacidad que buscan trabajo para superar las barreras al empleo. Estas herramientas combinan el desarrollo de competencias genéricas de elección de trabajo, su búsqueda y mantenimiento, con información sobre el desarrollo a medida de competencias vitales para las necesidades específicas de las personas con discapacidad (cuadro IV.3).

Cuadro IV.3

Organización Internacional del Trabajo: Herramientas para promover la empleabilidad de las personas con discapacidad

La OIT ha producido dos guías que fueron diseñadas específicamente para asistir a funcionarios de intermediación laboral del Servicio de Empleo a ayudar a los candidatos con discapacidad a encontrar empleo. Las guías son:

- *Integración laboral de personas con discapacidad que buscan empleo: Elementos de un servicio efectivo;* y
- *Cómo asistir a las personas con discapacidad a encontrar trabajo: Una guía práctica*

Estas dos guías han sido hechas a medida para las regiones del Caribe, América Latina y del Pacífico Asiático.

Adicionalmente, la OIT ha desarrollado también una simple guía para personas con discapacidad que buscan empleo, titulada: *Cómo conseguir contratos: Una guía para personas que buscan empleo y deben hacer frente a barreras en ese sentido.* Los principales temas abordados incluyen:

- Cómo autoevaluarse
- Entérese acerca de puestos y prácticas de empleo
- Cómo establecer una meta laboral
- Preparación de documentos para buscar empleo
- Encontrar y responder a posibles vacantes
- Entrevistas para puestos de trabajo
- Organización de la búsqueda de empleo

Se da asesoramiento específico para asistir a personas con discapacidad que buscan empleo para que manejen cuestiones sensibles, tales como su discapacidad, en una entrevista.

Originalmente, esta guía fue elaborada para la región asiática, pero se han hecho adaptaciones para personas que buscan empleo en la región del Caribe y en África.

Está disponible en línea en:

http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/ability/ghiredaguide_content.htm

Las otras dos guías pueden obtenerse en el Centro de Documentación para el Empleo de la OIT en: EDEMPDOC@ilo.org

Los programas focalizados que promueven el desarrollo de competencias y la inclusión social se desarrollan en muchos países. En respuesta a eventos sociales, demográficos y políticos o civiles, puede surgir presión política en apoyo a mayores servicios para distintos grupos objetivo en diferentes momentos y lugares. Sin embargo, la segunda parte de este Manual incluye una muestra de sitios web nacionales en los que figura información profesional hecha a medida para apoyar el desarrollo de la empleabilidad de jóvenes, mujeres y personas con discapacidad. Algunos de estos sitios han sido desarrollados como parte de programas de reajuste del mercado laboral.

Varios países están aumentando sus empeños por transversalizar la provisión de servicios y consolidar programas separados de grupos objetivo categóricos, en sistemas de entrega de servicios de empleo únicos. Esto se pone en evidencia con la adopción del concepto de la centralización de información sobre puestos de trabajo en los países de altos ingresos y PBMI, junto con la implementación de planes de evaluación de necesidades o de desarrollo de la

empleabilidad individual uniforme para personas a través de un abanico de grupos objetivo. También es consecuencia de la eficacia en función de los costos significativamente mayores de la administración de programas consolidados.

D. Desarrollo de competencias para el autoempleo

Las etapas de planificación de negocios y de gestión para las personas que trabajan por cuenta propia son aproximadamente equivalentes a la planificación y gestión profesional utilizadas por individuos en la economía formal.

El desarrollo de un plan de negocios inicial requiere que un empresario en potencia desarrolle y presente una descripción clara de la empresa, el mercado al que servirá, el estado actual del producto o servicio que pretende ofrecer a los destinatarios, una estrategia de ventas y *marketing*, cómo se gestionará la empresa y la forma en que se financiará. Mientras están desarrollando un plan, los empresarios a menudo deciden modificar su idea original de la empresa como resultado de la información y comprensión que obtienen durante este proceso de planificación.

La mayoría de los empresarios autónomos en la economía informal de los PBMI no cuentan con un plan de negocios sofisticado que tenga una declaración de misión claramente articulada, una estrategia de producción bien definida, estrategias de ventas y *marketing* sofisticadas, una política de desarrollo de los recursos humanos y un plan de financiamiento bien desarrollado. Sin embargo, deben tener una idea bastante clara de los productos o servicios que van a vender y los destinatarios que son compradores en potencia de esos productos o servicios.

La movilización de recursos es uno de los mayores desafíos que los empresarios autónomos deben encarar cuando tratan de crear una pequeña empresa en la economía informal. Lo que es especialmente difícil es obtener financiamiento para su empresa durante la etapa inicial de su desarrollo debido a que pocas organizaciones desean suministrar fondos a alguien que no tiene una trayectoria probada. Quienes recién entran al mercado suelen tener que trabajar como subcontratistas con una persona que ya tiene una pequeña empresa establecida hasta que puedan ahorrar lo suficiente como para instalar su propia operación. Otra opción para quienes buscan financiamiento para una pequeña empresa en la economía informal es obtener asistencia de otros integrantes de su familia. Ésta es quizás la fuente de apoyo más común para los jóvenes emprendedores en este sector.

La gestión de la empresa a través de transiciones económicas y de ciclo de vida es crítica para la supervivencia de la pequeña empresa debido a que muchas de éstas no sobreviven más allá de los pocos primeros años de su existencia. Como fue dicho en el capítulo III, quienes operan pequeñas empresas deben anticiparse y poder encarar el impacto de los cambios de temporada, cíclicos y de largo plazo que pueden afectar a la demanda de sus bienes y servicios. También deben tener conciencia del impacto que pueden tener los cambios en la tecnología sobre el segmento del mercado en el que operan. Lo último, aunque no por ello menos importante, es que los dueños de pequeñas empresas necesitan pensar acerca de cómo van a seguir operando sus empresas a medida que cambian sus situaciones personales.

En los PBMI se puede acceder a los conocimientos y competencias necesarias para crear empresas exitosas, a través de escuelas secundarias, centros de servicios de empleo, asociaciones de empresas y ONG. Algunas escuelas secundarias proporcionan a sus estudiantes información sobre la planificación profesional que incluye una descripción de las competencias requeridas para lograr el éxito de una empresa. Estas escuelas a veces traen empresarios exitosos para hablar a los estudiantes sobre lo que significa ser un empresario. Las asociaciones de empresas suelen publicar materiales sobre las cualidades que requiere el éxito en una pequeña empresa y a veces hacen presentaciones públicas sobre este tema.

Los centros de servicios de empleo cuentan con información en sus bibliotecas profesionales sobre los conocimientos y competencias que son necesarios para lograr el éxito en la empresa.

En algunos PBMI esta información ya existe en Internet. Algunos servicios de empleo han extendido sus empeños para promover el empleo autónomo y proporcionan formación en trabajo por cuenta propia, específicamente. En Kiev, Ucrania, por ejemplo, una oficina de empleo suburbana fue reestructurada para alojar a una empresa en funcionamiento: una agencia de viajes. La empresa fue utilizada por el personal como local de capacitación para empresarios en potencia que fueron identificados entre sus destinatarios.

Otra fuente valiosa de información sobre el tema de los requisitos de conocimientos y competencias con que debe contar un empresario exitoso son las organizaciones no gubernamentales en los PBMI que proporcionan asesoramiento y consejos a los jóvenes, mujeres y adultos desempleados. Lo más probable es que éstas sean las organizaciones que alcancen a los trabajadores y potenciales empresarios en la economía informal. Suelen tratar con gente a nivel local y están en condiciones de proveer información de una forma que entiendan sus destinatarios. Muy a menudo esta información se comunica verbalmente a través de presentaciones a pequeños grupos o sesiones de asesoramiento en parejas, un asesor y un destinatario. Estas organizaciones también desarrollan información impresa fácil de usar que es hecha a medida para los destinatarios, y en la actualidad algunas están desarrollando información que puede ser compartida utilizando las TIC más recientes.

En la segunda parte de este Manual se incluye una muestra muy pequeña de los muchos sitios de Internet que han sido desarrollados para asistir a las personas a transformarse en empresarios.

En la mayoría de los países de bajos y medianos ingresos, uno o más organismos internacionales, incluida la OIT, han creado programas para ayudar a la gente a establecer pequeñas empresas. Los programas cubren la preparación de un plan de negocios básico, la ubicación de financiamiento para las empresas y el desarrollo de la empresa para que se pueda sostener. Los organismos que financian estos programas suelen contar con socios que ponen fondos a disposición de aquellas empresas que han desarrollado un plan de negocios viable. El cuadro IV.4 indica cómo la OIT presta asistencia para el desarrollo de empresas.

Cuadro IV.4

Organización Internacional del Trabajo: Recursos para el desarrollo de pequeñas empresas

Durante muchos años la OIT ha apoyado activamente el desarrollo de las pequeñas empresas como el motor principal del crecimiento del empleo. Se ha elaborado y comprobado la eficacia de herramientas bien desarrolladas, incluidas:

Impulse el Empleo a través del Desarrollo de Pequeñas Empresas (SEED) que trabaja con gobiernos, interesados sociales y comunidades para elaborar nuevas herramientas de política, vigorizar la formación del espíritu empresarial y la gestión y conseguir que pequeñas empresas participen en nuevos mercados. La capacitación titulada *Inicie su Propio Negocio* es una parte prominente de este programa. En el siguiente vínculo se encuentra una descripción detallada del programa y los servicios que ofrece: http://www.ilo.org/dyn/empent/empent.Portal/p_prog=S

El Programa de financiamiento social que promueve la innovación y el compartir de conocimientos acerca de productos financieros tales como los sistemas de microarrendamiento, microequidad y garantías mutuas. Los mecanismos para compartir riesgos desempeñan un papel clave en el acercamiento de los bancos a las pequeñas y medianas empresas.

Una descripción detallada del programa y sus servicios figura en <http://www.ilo.org/public/english/employment/finance/job/index.htm>

A continuación, en el capítulo V se puede ver cómo diversos países alrededor del mundo organizan la provisión del servicio de orientación profesional. En él también se ilustra cómo estas tendencias en la oferta de servicios se están adaptando en los PBMI y los países de altos ingresos.