



MANUAL DE ACOMPAÑAMIENTO EN
ORIENTACIÓN
SOCIO OCUPACIONAL

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL

MARÍA FERNANDA CAMPO SAAVEDRA
Ministra de Educación Nacional

PATRICIA MARTÍNEZ BARRIOS
Viceministra de Educación Superior

JOSÉ MAXIMILIANO GÓMEZ TORRES
Director de Fomento de la Educación Superior

VÍCTOR ALEJANDRO VENEGAS MENDOZA
Subdirector de Desarrollo Sectorial de la Educación Superior

COMITÉ TÉCNICO MEN

DIANA MARCELA DURAN MURIEL
Coordinadora Grupo de Fomento a la Permanencia en Educación Superior
Subdirección de Desarrollo Sectorial

SANDRA PATRICIA SANABRIA
Profesional Grupo de Permanencia en Educación Superior
Subdirección de Desarrollo Sectorial

MARÍA CLARA LEAL MURILLO
Coordinadora Grupo de Movilización de la Demanda de la Educación Superior
Subdirección de Apoyo a la Gestión de las Instituciones de Educación Superior

MARCELA BAUTISTA MACIA
Asesora Proyecto de Transformación de la Educación Media
y Tránsito a la Educación Superior

AUTORES

Liliana González Díaz
Ana María Ortegón
Claudia Milena Díaz

LÍNEA COMUNICATIVA
Mildrey Mendoza Mayorga

DISEÑO GRÁFICO
Adriana Ramírez Salgado

ILUSTRACIONES
Luz Patricia Colorado Correa

Primera edición 2013
ISBN 978-958-691-594-6

Prólogo

En Colombia, la tasa de deserción en el nivel universitario evidencia que los cuatro primeros semestres son el período crítico, en el cual el fenómeno se presenta con mayor intensidad. Si además tenemos en cuenta que se trata del momento en que el estudiante pasa por el proceso de adaptación social y académico a la educación superior, y pensamos en la complejidad y multiplicidad de factores que afectan las posibilidades de que pueda permanecer en el sistema, se hace absolutamente necesario atender el tema desde una política que integre las mayores oportunidades de acceso con la implementación de estrategias que garanticen su logro académico final, destacando aquellas encaminadas a fortalecer la Orientación Socio Ocupacional en los estudiantes, tanto en la educación media como en la educación superior.

Conscientes del posicionamiento del tema de permanencia en la agenda pública en educación superior, el Ministerio de Educación, en el marco del Plan de Desarrollo Sectorial 2010-2014 “Educación de Calidad: El Camino para la Prosperidad”, y en especial del Acuerdo Nacional para disminuir la deserción estudiantil en educación superior, viene trabajando en la implementación de estrategias de apoyo económico, en el fortalecimiento de la capacidad institucional de las instituciones de educación superior para atender el tema de permanencia estudiantil, en la nivelación y acompañamiento académico de los estudiantes y en la profundización de los procesos de Movilización de la Demanda y la Orientación Socio Ocupacional.

Entre las acciones dirigidas a promover en nuestros estudiantes una elección más informada, como parte integral en la construcción de su proyecto de vida, el Ministerio de Educación pone al servicio de la comunidad educativa el presente documento, con el objeto de promover la apropiación y posicionamiento de la Orientación Socio Ocupacional en las instituciones de educación superior y establecimientos educativos.

Invito a todas las instituciones de educación superior y establecimientos educativos del país a trabajar de manera conjunta en el diseño y ejecución de acciones de orientación, que permitan a nuestros estudiantes contar con los elementos suficientes para tomar una decisión adecuada, informada y objetiva sobre su futuro académico y proyección laboral, desde la selección hasta su desenvolvimiento posterior como egresados. Estos aspectos no solo redundarán en su bienestar individual y en una mayor calidad de vida, sino también en el desarrollo social y económico necesario para construir el país más justo, más próspero, más moderno y en paz que todos queremos.

MARÍA FERNANDA CAMPO SAAVEDRA
MINISTRA DE EDUCACIÓN NACIONAL

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	5
COMO USAR ESTE MANUAL	7
PRIMERA PARTE. LA ORIENTACIÓN SOCIO OCUPACIONAL	10
¿PARA QUÉ HACER ORIENTACIÓN SOCIO OCUPACIONAL?	10
1. DEFINICIONES BÁSICAS	12
1.1. Los conceptos de transición y Orientación Socio Ocupacional	13
1.2. Componentes de la Orientación Socio Ocupacional	15
1.3. Metodología de la Orientación Socio Ocupacional	16
1.4. Áreas de incidencia de la Orientación Socio Ocupacional	17
2. MOMENTOS DE TRANSICIÓN OCUPACIONAL	23
2.1. Momento: Hacia la formación postmedia	24
2.1.1. ¿Cómo opera la Orientación Socio Ocupacional en este momento?	26
2.2. Momento: Crisis de carrera	34
2.2.1. ¿Cómo opera la Orientación Socio Ocupacional en este momento?	36
2.3. Momento: Inserción inicial al mercado de trabajo	42
2.3.1. ¿Cómo opera la Orientación Socio Ocupacional en este momento?	43
2.4. Momento: El perfil profesional y el aprendizaje permanente	52
2.4.1. ¿Cómo opera la Orientación Socio Ocupacional en este momento?	53
2.5. Momento: El trabajo y sus cambios	60
2.5.1. ¿Cómo opera la Orientación Socio Ocupacional en este momento?	62
SEGUNDA PARTE. ¿CÓMO IMPLEMENTAR LA ORIENTACIÓN SOCIO OCUPACIONAL?	71
3. LA INSTITUCIONALIZACIÓN	72
3.1. Contexto normativo de la orientación en los establecimientos educativos	73
3.2. Contexto normativo de la orientación en las instituciones de Educación Superior	75
3.3. De la política a la implementación. Condiciones para la institucionalización	76
4. LA CONSTRUCCIÓN DE PLANES DE ORIENTACIÓN SOCIO OCUPACIONAL POSO	81
4.1. Paso 1: Reconocimiento de la situación inicial	82
4.2. Paso 2. Definición de objetivos y resultados esperados	86
4.3. Paso 3. Diseño de la metodología	88
4.4. Paso 4. Evaluación y seguimiento	89
4.5. Recomendaciones finales sobre los Planes de Orientación Socio Ocupacional	90
5. HERRAMIENTAS PARA LA ORIENTACIÓN SOCIO OCUPACIONAL	95
5.1. Fuentes y mecanismos de información	96
5.2. Experiencias internacionales significativas	97
5.3. Estrategias metodológicas para la implementación de actividades de Orientación Socio Ocupacional	102
5.4. Un Plan de Orientación Socio Ocupacional para Establecimientos Educativos	108
5.5. Algunas actividades de Orientación Socio Ocupacional	118
GLOSARIO	124
BIBLIOGRAFÍA	126

INTRODUCCIÓN

¿Sabes qué es lo que más le asusta a la gente?

¿El qué?

Aquello que no entiende.

Y cuando no entendemos algo nos basamos en nuestras presunciones.

(Película Descubriendo a Forrester. Año 2000)

Una característica especial de los seres humanos es la tendencia a pensar en su futuro. Cuando una persona situada en el hoy, imagina lo que espera para sí misma en un determinado tiempo, es usual que prevea mejoras en sus condiciones de vida, aún si su situación actual es difícil. La capacidad para soñar simplemente está en cada ser humano, sin embargo, la manera como cada cual se aproxime a sus sueños, requiere una interacción fuerte y sólida entre los deseos y la acción. Como lo plantea Joel Barker¹, “una visión de futuro sin acción es simplemente un sueño, una acción sin visión de futuro carece de sentido y una visión de futuro puesta en práctica puede cambiar el mundo”.

En este orden de ideas, la orientación vocacional, profesional o socio ocupacional, como lo propone este documento, es una poderosa estrategia para incentivar en las personas la capacidad de visualizar el futuro deseado, construyendo bases firmes sustentadas en las decisiones y acciones sobre educación y el trabajo.

Por tal razón, el Ministerio de Educación Nacional - MEN pone a su disposición este manual a fin de contribuir a la apropiación y posicionamiento de procesos integrales de Orientación Socio Ocupacional en las Instituciones de Educación Superior - IES y Establecimientos Educativos - EE. La invitación que se quiere hacer a los docentes, orientadores y otros interesados en el tema, es lograr que los jóvenes del país sueñen con futuros mejores y que sus orientadores los acompañen en la construcción de un camino posible, cimentado en bases cada vez más sólidas de conocimiento abierto y transparente sobre el mundo del trabajo y la educación, que permita contar con personas no solo soñadoras sino satisfactoriamente realizadas.

Este documento retoma elementos construidos en diferentes consultorias desarrolladas por el Ministerio de Educación desde el 2011², encaminadas a la revisión de referentes internacionales en el tema, la obtención de diagnósticos del estado actual de los procesos de Orientación Socio Ocupacional en Establecimientos Educativos e Instituciones de Educación Superior y la identificación de acciones y necesidades de orientación en Educación Superior. En este sentido, reconoce los avances en el tema realizados por La Secretaria de Desarrollo Económico de Bogotá con Maloka a través de Ubikate³ y el grupo de estudios en educación media y superior de la Universidad Nacional⁴, los cuales han apoyado el proceso de conceptualización.

Tal línea de base permitió observar que las acciones que se encuentran en marcha en Establecimientos Educativos - EE, a pesar de los esfuerzos, no obedecen a procesos de orientación integral y que, aún teniendo enfoques y conceptualizaciones más o menos completas, la implementación y las herramientas utilizadas resultan insuficientes y la información limitada. Por su parte, las Instituciones de Educación Superior – IES si bien tiene un mayor grado de apropiación institucional de la Orientación y realizan acciones complementarias, adolecen de parcialidad en la provisión de información y en la asesoría las cuales se ven sesgadas por los intereses de promoción institucional y la oferta de alternativas disponibles en una determinada institución.

1 BARKER, Joel. (2012): The Power of Vision A. En: www.joelbarker.com.

2 Informes de consultoría contratos 401 de 2011 y PS-6996 de 2012.

3 <http://ubikate.gov.co/>

4 GÓMEZ, Víctor, DÍAZ Claudia y otros (2006) La Cultura para el Trabajo en la educación media en Bogotá. Publicaciones Instituto de Investigación en Educación, Universidad Nacional de Colombia, Instituto de Investigación en Educación (IIEDU), Alcaldía Mayor de Bogotá, Bogotá

Estos enfoques permiten plantear una propuesta conceptual desde una perspectiva diferente y a la vez complementaria a las disponibles sobre el tema en nuestro medio. Diferente en tanto el concepto de "Orientación Socio Ocupacional", reconoce que lo que el ser humano decide ser y hacer se construye en su interacción permanente y contradictoria con el entorno complejo en que se desenvuelve y permite asignarle un lugar explícito al mundo del trabajo, poco visible en los procesos de orientación vocacional y profesional, tal como se han realizado hasta el momento. De tal forma, para comprender e implementar procesos de orientación socio ocupacional integrales se considera imprescindible abordar tres triadas:

- La conceptual en la que se abordan los componentes de la orientación socio ocupacional: *autoconocimiento, conocimiento del mundo de la formación y conocimiento del mundo trabajo*, como elementos inherentes e imprescindibles.
- La metodológica, que evidencia la necesidad de abordar estrategias en tres ejes de acción: *provisión de información confiable e imparcial, acompañamiento permanente y experimentación anticipada* para afrontar la incertidumbre del futuro.
- La de logros esperados, en donde se explicitan las áreas de incidencia en las cuales se espera que la orientación socio ocupacional tenga impacto: *los deseos, las creencias y las oportunidades*.

Complementaria en tanto parte de la indudable importancia del autoconocimiento de las personas para empoderarse de sí mismas y de la necesidad de identificar diferentes alternativas de educación posibles para la construcción de futuros mejores, aspectos que tradicionalmente se han abordado en los procesos de orientación. De igual manera, evidencia la necesidad de construir vínculos con personas e instituciones que ayuden a fortalecer la estructura que soportará los procesos de orientación.

Lo nuevo y lo complementario de esta perspectiva se conjugan para que docentes – orientadores y demás lectores que se interesan en el tema, logren que las personas orientadas tomen decisiones sobre su futuro de vida y trabajo basadas no en presunciones, como ocurre con frecuencia, si no en la claridad sobre: ¿Qué quieren ser y hacer, siendo conscientes de que las decisiones se pueden cambiar?

Ya sea como estrategia de articulación entre los diferentes niveles educativos, como estrategia para la selección de carrera de los estudiantes de educación media, como estrategia de prevención de la deserción universitaria o como estrategia de trabajo con los egresados de la Educación Superior o de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, esta perspectiva de la orientación, puede ser interesante para enriquecer la experiencia de diálogo entre orientadores y orientados, en aras de ayudar a formar personas que cada vez encuentren más oportunidades de realización en su perspectiva de vida y trabajo.

CÓMO USAR ESTE MANUAL

Querido Jamal,

*Alguien que conocí escribió que abandonamos nuestros sueños por miedo a poder fracasar,
o peor aún... por miedo a poder triunfar.*

*Quiero decirte que aunque supe muy pronto que tú harías realidad tus sueños,
jamás imaginé que yo, una vez más, haría realidad los míos.*

*Las estaciones cambian, jovencito. Y aunque puede que haya esperado hasta el invierno de mi vida para ver las cosas que he
visto este pasado año...*

no cabe duda de que habría esperado demasiado de no haber sido por ti".

(Descubriendo a Forrester)

El Ministerio de Educación Nacional desea ayudar a construir futuros y estimular los sueños de los jóvenes del país. Por esta razón, se propuso la creación de este manual para apoyar la formación de directivos, docentes y orientadores tanto de los Establecimientos Educativos-EE como de las Instituciones de Educación Superior-IES y padres de familia en un tema complejo de abordar y con frecuencia polémico como LA ORIENTACIÓN SOCIO OCUPACIONAL.

El presente documento llamado "Rutas de vida. Manual de acompañamiento en Orientación Socio Ocupacional" espera enriquecer el manejo conceptual de la Orientación Socio Ocupacional en los responsables de su implementación y proponer algunas estrategias para el fortalecimiento de acciones en instituciones educativas y por qué no, en otro tipo de instancias, interesadas en las trayectorias de vida y trabajo de la población en general.

Así, el manual se divide en dos partes: La Orientación Socio Ocupacional y ¿cómo implementar la Orientación Socio Ocupacional?, cada una de ellas se desarrolla en una serie de subtemas que son lineamientos conceptuales y metodológicos.

La primera parte, está conformada por tres apartados:

1. El primero se hace una presentación de los motivos que reivindican la necesidad de trabajar el tema.
2. El segundo explica el enfoque teórico que condujo a proponer el concepto de Orientación Socio Ocupacional, presenta los conceptos asociados que dan integralidad al enfoque y plantea lineamientos metodológicos que pueden enriquecer la orientación.
3. El tercer apartado profundiza en los momentos de transición, los define, describe las principales características y los elementos mediante los cuales pueden ser abordados para dar cumplimiento a las necesidades diferenciales de orientación de los estudiantes durante en el proceso.

La segunda parte, está compuesta por 3 capítulos, que buscan situar la Orientación Socio Ocupacional en el contexto. Para ello se presenta la normatividad nacional y se describe la manera como desde ella se define la orientación y cómo se concibe su implementación. Luego se brindan lineamientos para institucionalizar la Orientación Socio Ocupacional a través de la consolidación de un plan institucional que articule esfuerzos actuales y futuros para dar integralidad al proceso de acompañamiento de los jóvenes en su toma de decisiones sobre formación y trabajo. Para cerrar, se proporciona una guía de acciones de Orientación Socio Ocupacional que pueda servir de referencia para definir actividades a implementar en las instituciones educativas.

Se espera que los principales lectores de este manual sean personas que tienen un papel formal como orientadores dentro de una institución o que de manera espontánea apoyan y guían a jóvenes preocupados y ansiosos que enfrentan un futuro incierto y piden consejo. Los orientadores formales y los espontáneos generan importantes expectativas tanto en quienes buscan la orientación como en sus familias y, en general, en la comunidad de la cual hacen parte, de ellas se destacan:

- Que el orientador asuma un papel de guía y acompañante de los orientados; les ayuda a construir experiencias transformadoras y visiones de futuro positivas.

- Que cuente con la disposición personal, profesional y emocional para apoyar a los orientados con sentido de compromiso, responsabilidad y convicción.
- Que sea un buen referente de autoconocimiento y transformación personal para apoyar el proceso de cambio y transformación en otros.
- Que sustente su trabajo sólidamente a nivel conceptual y que esto se refleje en buenas prácticas y acciones de orientación continuas y pertinentes.
- Que empodere al orientado en su toma de decisiones, basado en criterios éticos y no decida por él.
- Que genere confianza y se comprometa con la comprensión de la situación presente de los orientados, pues ayuda a transformar los problemas y los obstáculos en retos.
- Que le ayude al orientado a construir caminos que lo lleven de la situación actual a la situación deseada al analizar creencias, inspirar su creatividad y apoyar la formulación o redefinición de objetivos.
- Que le ayude al orientado a descubrir en forma sencilla, práctica y crítica todo su potencial y sus oportunidades.
- Que reconozca lo que es importante y lo que le sucede al orientado para retroalimentarlo y generar vínculos favorables para el proceso de orientación.
- Que estimule la realización de planes de acción por parte de los orientados para que alcancen sus metas y puedan hacer un seguimiento de sus avances.

A fin de ayudar en el desarrollo de estas y otras características del orientador, el lector interesado puede abordar el Manual desde cualquier parte. Al iniciar cada capítulo encontrará un mapa conceptual y una síntesis que le indican el contenido específico que puede encontrar allí, de esta manera puede identificar la información que le resulta relevante de cada apartado. Todo depende de los fines que persiga.

Adicionalmente, a lo largo del texto va a encontrar una serie de íconos que le ayudarán a ubicar información relevante relacionada con:

- Los componentes de la orientación, es decir aquellos aspectos que hacen parte integral de un proceso de orientación socio ocupacional y que es fundamental abordar siempre para atender de manera pertinente y oportuna las necesidades de orientación.

ícono	Qué significa
Viñeta 1	Aspectos relacionados con el autoconocimiento
Viñeta 2	Aspectos relacionados con el conocimiento del mundo de la formación
Viñeta 3	Aspectos relacionados con el conocimiento del mundo de trabajo



Viñeta 1



Viñeta 2



Viñeta 3

- Los tres tipos de estrategias metodológicas que de manera articulada permiten ayudar a los orientados en su toma de decisiones.

Viñeta 4	Ideas guía para realizar provisión de información
Viñeta 5	Ideas guía para realizar asesoría
Viñeta 6	Ideas guía para realizar experimentación



Viñeta 4



Viñeta 5



Viñeta 6

- Las áreas en las cuales se espera tener impacto con el proceso de orientación a fin de que las decisiones sean más rigurosas y basadas en criterios claramente definidos.

Viñeta 7	Aspectos relacionados con creencias
Viñeta 8	Aspectos relacionados con deseos
Viñeta 9	Aspectos relacionados con oportunidades



Viñeta 7



Viñeta 8



Viñeta 9

- Los momentos más significativos en la vida de las personas en los cuales la orientación es necesaria.

Viñeta 10	Referencias al momento de transición del mundo escolar a la educación postmedia
Viñeta 11	Referencias al momento de crisis de carrera
Viñeta 12	Referencias al momento de inserción inicial en el mercado de trabajo
Viñeta 13	Referencias a las transiciones para fortalecer el perfil ocupacional y el aprendizaje permanente
Viñeta 14	Referencias a las transiciones del trabajo y sus cambios



Viñeta 10



Viñeta 11



Viñeta 12



Viñeta 13



Viñeta 14

También se encontrarán siglas que abrevian información como:

COLCIENCIAS: Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación.

EE: Establecimientos Educativos

ETDH: Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano

IES: Instituciones de Educación Superior.

ICETEX: El Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior.

ICFES: Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación.

MEN: Ministerio de Educación Nacional

OCDE: Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico

OCYT: Observatorio Colombiano de Ciencia y Tecnología.

OLE: Observatorio laboral para la educación.

PEI: Proyecto Educativo Institucional.

POSO: Plan de Orientación Socio Ocupacional.

SENA: Servicio Nacional de Aprendizaje.

SIET: Sistema de Información de la Educación para el Trabajo

SNIES: Sistema Nacional de Información sobre Educación Superior

SPADIES: Sistema para la Prevención de la Deserción en la Educación Superior

TIC: Tecnologías de la Información y la Comunicación.

Nuestro interés es que la lectura de este manual, contribuya en la implementación de acciones integradoras que permitan el posicionamiento de los procesos de Orientación Socio Ocupacional en su Establecimiento Educativo o Institución de Educación Superior. Por lo tanto se espera que los conceptos y estrategias propuestas le resulten relevantes, enriquecedoras y apoyen su quehacer.

¿PARA QUÉ HACER ORIENTACIÓN SOCIO OCUPACIONAL?

Todas las personas se han preguntado en algún momento de la vida ¿qué voy a estudiar? o ¿dónde podría trabajar? Incluso si se encuentran estudiando o trabajando se cuestionan, ¿es esto lo que realmente quiero para mi vida? La respuesta a estas preguntas obliga a tomar decisiones. A su vez, estas decisiones sobre educación y trabajo moldean una particular trayectoria ocupacional. Aun más, al mirar atrás, todos podrían preguntarse ¿qué habría pasado si: hubiera escogido una carrera diferente... hubiera aceptado ese trabajo... hubiera hecho un postgrado...?

Todas las decisiones significan tomar una ruta particular y como resultado podemos encontrarnos con eventos que resultaron muy satisfactorios, otros muy decepcionantes y otros que implicaron pérdidas de tiempo y dinero o retrasos para alcanzar las metas profesionales propuestas.

Cabe reflexionar entonces, sobre la forma en que se toman estas decisiones, ¿se hizo de manera consiente, crítica y reflexionada? o ¿simplemente se siguió un instinto, un consejo de alguien cercano o se tomó la primera oportunidad que se presentó? Siendo decisiones trascendentales, es útil e importante contar con un espacio para poner en la balanza diferentes opciones, poder compararlas, evaluarlas y finalmente tomar una decisión.

Ahora bien, consideremos lo que significa para los jóvenes atravesar por estos momentos cruciales de decisión que involucran: incertidumbres, motivaciones, expectativas individuales y algunas limitaciones que se producen por situaciones tales como la desventaja social, cultural y/o económica. *¿Es posible apoyar a los jóvenes en la construcción de trayectorias ocupacionales, facilitando la toma de decisiones y quizá evitando futuros arrepentimientos, frustraciones y desilusión?*

A continuación 10 razones por las cuales es importante la Orientación Socio Ocupacional:

ENFOQUE 1

1. Para acompañar a los jóvenes a planear y proyectar su futuro, desarrollando la capacidad de ponerse metas y buscar diferentes rutas para alcanzarlas, previendo dificultades y la forma de superarlas. Esto significa la proyección de alternativas de formación y trabajo a corto, mediano y largo plazo que lleven a la satisfacción de las expectativas personales.
2. Para guiar en el manejo de la incertidumbre, tomando decisiones en las que evalúen las posibilidades de éxito o fracaso en escenarios caracterizados por el riesgo, la falta de información y los cambios acelerados. Implica enfrentar el temor a equivocarse, y asumir el error como parte de aprender a decidir.
3. Para facilitar la adaptación a los cambios, comprendiendo y aceptando las situaciones nuevas o imprevistas, manteniendo una actitud flexible que le permita ajustar los itinerarios de formación y trabajo, sin alterar necesariamente sus metas.
4. Para que los jóvenes tengan la capacidad de sobreponerse a las situaciones adversas y afrontar los fracasos como una experiencia más, que debe abrirle un nuevo panorama de oportunidades y en torno a ello ajustar las alternativas de formación y trabajo.

ENFOQUE 2

5. Para que los jóvenes se conozcan a sí mismos y acepten las características más destacadas de su personalidad, el carácter, las aptitudes, las destrezas, las fortalezas, las debilidades, los intereses, los gustos, etc., y los pongan en diálogo con las alternativas que ofrece su entorno.

6. Para que los jóvenes puedan expresar con claridad y coherencia sus deseos y sus creencias en torno a los escenarios de formación y trabajo futuros, de forma que construyan la autoconfianza para defender sus emociones y pensamientos frente a las críticas que puedan surgir.

7. Para desarrollar en los jóvenes un pensamiento crítico, que les ayude a reconocer las condiciones que hacen posible que un determinado conjunto de ideas se transformen en creencias que influirán en las decisiones ocupacionales. Implica cuestionar los imaginarios sobre la educación y el trabajo y estar dispuesto a modificarlos a partir de nueva información que se conozca.

8. Para que los jóvenes sean autónomos en la toma de decisiones y puedan elegir entre un grupo de posibilidades aquella que mejor satisfaga sus deseos y sea consecuente con sus imaginarios. Implica no ceder ante las presiones familiares y sociales para escoger una opción no deseada y aceptar las consecuencias de las decisiones tomadas.

ENFOQUE 3

9. Para que los jóvenes fortalezcan sus habilidades de obtener y procesar la información, teniendo claro criterios de evaluación y selección de aquella que le resulta útil para identificar sus oportunidades de formación y trabajo postmedia. Esto requiere conocer y aprovechar las fuentes de información a través de las Tecnologías de Información y Comunicación -TIC.

10. Para que los jóvenes hagan una lectura de su entorno, reflexionen sobre las experiencias, situaciones y el ambiente en el que se vive e interactúa. Lo cual permite reconocer su posición en el espacio social para identificar sus posibilidades y limitaciones y en torno a esto proyectar sus metas.

DEFINICIONES BÁSICAS



1 DEFINICIONES BÁSICAS

1.1 Los conceptos de transición y Orientación Socio Ocupacional

La orientación, “es una tarea que atiende a la equidad social y a la igualdad de oportunidades educativas. Si a los jóvenes menos favorecidos se les informa y guía en diferentes trayectorias ocupacionales, se les ofrece las oportunidades formativas pertinentes para optar por estas trayectorias, y se les forma en las competencias y habilidades necesarias para enfrentar los retos de la trayectoria que elijan, se contrarresta en gran medida las diferencias adscriptivas y de origen social entre los jóvenes” (La Cultura para el Trabajo en la educación media en Bogotá 2006)

Tradicionalmente se ha entendido la orientación como una serie de acciones que: (i) Lleven a los jóvenes a salir de la indecisión vocacional, es decir que sepan qué estudiar y qué profesión quieren tener, (ii) permitan prevenir la ‘falta de preparación’ de los jóvenes, entendida como la poca importancia y falta de empoderamiento sobre las decisiones que están a punto de tomar y que afectarán sus trayectorias ocupacionales futuras por la ausencia de criterios claros de selección.

El concepto de **Orientación Socio Ocupacional** que se propone aquí, busca una comprensión integral del individuo, teniendo como base la premisa de que el ser humano se construye a partir de su interacción permanente con el entorno social, político, cultural y económico en que se desenvuelve; en este proceso cada persona configura su identidad y sus imaginarios acerca de lo que desea para su vida, reconoce sus motivaciones esenciales, sus intereses, sus creencias, se propone metas a alcanzar e identifica diversas rutas de acción para lograrlas, buscando satisfacción, bienestar y sentimientos de logro.

En consecuencia, la **Orientación Socio Ocupacional** que propone este manual es un proceso de acompañamiento a las personas durante los momentos de transición que les permite tomar decisiones informadas y racionales, a partir del reconocimiento de sus intereses, aptitudes, valores y deseos y la ponderación de las oportunidades de formación y de las oportunidades de trabajo que ofrece el contexto (social, cultural, político y económico), todo en el marco de un ejercicio de construcción de trayectorias ocupacionales satisfactorias.

Sobre esta definición es importante hacer varias precisiones:

- El concepto “vocación” tradicionalmente usado, no se acoge como parte de la definición porque se ha considerado como un producto natural o una predeterminación meramente psicológica única en cada persona, que sirve de base para proyectar una profesión. Sin embargo, la construcción de una trayectoria ocupacional no es un proceso meramente individual basado en deseos o habilidades innatas de las personas, sino que se construye socialmente y obedece en gran parte a la experiencia y al contexto en el que transcurren sus vidas, así como a las oportunidades que se perciben en dicho proceso.
- No se acoge el término “profesión” porque puede dar lugar a ciertas ambigüedades. Tradicionalmente la profesión se ha vinculado al ejercicio de actividades especializadas que requieren un proceso previo de formación en la Educación Superior particularmente. En este sentido el concepto de profesión tiene un sesgo educativo.

La ocupación se entiende como punto de encuentro entre lo que una persona sabe y es capaz de hacer y las necesidades de conocimiento y competencias de los escenarios de trabajo. Esta definición evidencia una dinámica de relación permanente entre la persona y su entorno educativo y de trabajo, permitiendo el desempeño en múltiples actividades, oficios o labores.

En cambio, se acoge el concepto Socio Ocupacional por considerarlo más integral y preciso, pues propone una definición de ocupación relacionada con la construcción social de trayectorias.

Esta nueva manera de ver la orientación requiere un enfoque interdisciplinario, así como un compromiso social y ético que tenga en cuenta las características de incertidumbre laboral y desigualdad propias del contexto de los jóvenes, principal público objetivo de la Orientación Socio Ocupacional.

En tal sentido, la Orientación Socio Ocupacional es necesaria a lo largo de la vida. Las necesidades de orientación cambian dependiendo del momento histórico en la vida de cada persona, de los cambios que acontecen y de las decisiones a las que se enfrentan. Joaquim Casal y otros investigadores⁵ identifican dichos momentos como transiciones ocupacionales, sobre las cuales hay tres aspectos fundamentales a tener en cuenta: (i) El contexto social, es decir, el conjunto de condiciones sociohistóricas existentes, (ii) las determinaciones estructurales entendidas como el sistema de instituciones que apoyan la transición, (por ejemplo: el sistema de educativo, el sistema productivo, el sistema de acceso al empleo, el tejido asociativo, entre otros) y (iii) las estrategias de inserción social, es decir, los diferentes mecanismos de acción que los individuos utilizan para ingresar al mundo de la formación y del trabajo según sus aptitudes, actitudes y decisiones.

Por ello, la Orientación Socio Ocupacional aborda las transiciones ocupacionales, es decir, los períodos de cambio en los ámbitos educativos y laborales. Este tipo de transiciones suelen ser momentos de incertidumbre y crisis, especialmente si se tiene en cuenta, el panorama laboral incierto donde los patrones económicos y de relaciones sociales tradicionales están desapareciendo y/o transformándose aceleradamente. Las transiciones ocupacionales tienen varias características:

- Son momentos con una duración variable en función de las limitaciones y las oportunidades sociales, pero también de las elecciones individuales.
- Las elecciones y decisiones tomadas durante el momento de transición tienen un alto grado de reversibilidad. Hay sucesos que suponen cristalización (poca reversibilidad), por ejemplo, el abandono del sistema educativo sin titulación, el embarazo adolescente y la delincuencia. Por el contrario hay sucesos susceptibles de cambio o mejora (alta reversibilidad), por ejemplo, el desarrollo de un programa de formación, la selección de un trabajo o las relaciones de pareja.
- Las decisiones que se toman durante el momento de transición buscan (i) alcanzar un nivel de satisfacción individual (autorrealización) y (ii) adaptarse a escenarios de incertidumbre sobre el futuro, entendiendo los roles que deben asumirse.
- El momento de transición es único para cada sujeto pues considera diferentes situaciones de salida (condiciones socioeconómicas, educativas y culturales), distintos tránsitos (decisiones y acciones) y distintas situaciones de llegada (trayectorias).

De esta manera se entiende como **momentos de transición: el paso entre diferentes niveles educativos, el paso entre el sistema educativo y el mundo del trabajo, y el cambio entre diferentes opciones de ocupación y trabajo**. Por lo anterior, se puntualizan cinco momentos en los que resulta necesario desarrollar un proceso de Orientación:

- **Hacia la formación postmedia:** en este momento de transición se encuentran los jóvenes a punto de graduarse de la educación media, que buscan acceder sin interrupciones a la Educación Superior, a la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano - ETDH, junto con los jóvenes que pasan por un tiempo de moratoria antes de continuar sus estudios y aquellos que al salir de la media, se insertaron laboralmente y quieren regresar al sistema educativo.
- **Crisis de carrera:** este momento de transición que puede darse en cualquier momento de la formación (aunque con frecuencia se presenta en los primeros semestres de la Educación Superior o de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano), donde los estudiantes cuestionan la elección del programa o de la institución educativa y caen en riesgo de desertar, abandonar o desvincularse del sistema educativo.

5 CASAL, Joaquim. MASJUAN, Josep y PLANAS, Jordi. (1990): La inserción social y profesional de los jóvenes. CIDE. Programa GEFE'90.

- **Inserción inicial en el mercado de trabajo:** este momento de transición se presenta cuando los jóvenes se gradúan de la media y buscan insertarse en el mercado laboral, o bien cuando los estudiantes de la Educación Superior o de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano buscan alternar el estudio y el trabajo, o bien cuando los recién graduados de la Educación Superior o de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano buscan su primer trabajo como profesionales.

- **El perfil ocupacional y el aprendizaje permanente:** en este momento se encuentran los recién graduados de la Educación Superior que quieren continuar sin interrupción sus estudios de postgrado y los egresados que ya están vinculados laboralmente pero quieren mejorar su perfil profesional con más certificaciones o titulaciones.

- **El trabajo y sus cambios:** en este momento se encuentran todas las personas que terminaron sus estudios de Educación Superior o de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano y de postgrado, ya tienen experiencia profesional y/o laboral y buscan nuevas oportunidades de trabajo.

Los momentos de transición generan diferentes trayectorias, definidas como los posibles cursos de acción o caminos que se pueden tomar para llegar de un punto a otro y que están determinadas *“por las elecciones y decisiones del individuo, pero bajo determinaciones familiares o del entorno próximo, determinaciones estructurales del contexto amplio, y determinaciones de orden cultural y simbólico”* ⁶.

Aquí se relacionan las características subjetivas y objetivas, que inciden cuando se toman decisiones en condiciones variables – adoptar una ruta segura y conocida o aventurarse por un sendero diferente – y que dan como resultado adelantos, pérdidas o retrasos en la consolidación de la trayectoria ocupacional.



No existe un único curso de acción, la mezcla de las características objetivas y subjetivas llevan a que bajo condiciones similares los individuos tomen decisiones diferentes y los resultados de dichas decisiones sean trayectorias ocupacionales distintas.

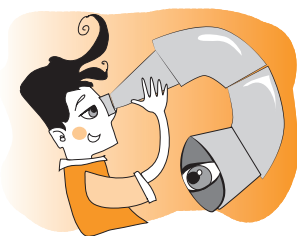
En algunos casos, las personas desarrollan trayectorias académicas sin interrupciones hasta conseguir titulaciones de máximo nivel en corto tiempo, otras en cambio estudian y trabajan simultáneamente buscando una rápida inserción laboral, otras personas se ingresan al mundo del trabajo con un mínimo de formación escolar, incluso algunas siguen la trayectoria laboral de los padres o de la familia sin realizar una capacitación previa y otras que están por fuera de los circuitos de formación y trabajo se dedican a actividades en la economía informal o ilegal⁷. Por tanto, las necesidades de Orientación Socio Ocupacional varían en función de la situación en que cada persona se encuentra y las perspectivas que tiene para su futuro, aunque todas van a requerir un proceso integral de acompañamiento que incluye componentes, metodologías y áreas de incidencia propias de la Orientación.

1.2 Componentes de la Orientación Socio Ocupacional

Como se expresó en párrafos anteriores la ocupación como construcción social requiere de la interacción permanente entre lo que la persona es y su vivencia en un entorno social, político, cultural y económico específicos, por ello es necesario que la Orientación Socio Ocupacional atienda integralmente:

⁶ CASAL Joaquim, GARCÍA Maribel y otros. (2006): Aportaciones teóricas y metodológicas a la sociología de la juventud desde la perspectiva de la transición. En: Revista Papers No. 79 Págs. 21-48. Universidad Autónoma de Barcelona

⁷ Una clasificación más amplia de trayectorias ocupacionales se puede encontrar en: JOAQUIM. GARCÍA, Maribel y otros (2006): Aportaciones teóricas y metodológicas a la sociología de la juventud desde la perspectiva de la transición. Revista Papers No. 79 Págs. 21-48. Universidad Autónoma de Barcelona.



- Con el **autoconocimiento** las personas analizan sus intereses, gustos, preferencias y aversiones, respecto a actividades relacionadas con el estudio y el trabajo. Revisan sus experiencias de vida, sus potencialidades y sus expectativas, de una forma realista, lo cual los motiva a mejorar sus aptitudes y capacidades en un área de interés.

La Orientación Socio Ocupacional en este componente, considera la conciliación entre las características objetivas: ubicación geográfica, condiciones socioeconómicas, títulos adquiridos, trayectorias escolares y laborales previas y los vínculos o las relaciones sociales de los individuos; y las características subjetivas: el autoconcepto y la identidad de las personas, las experiencias particulares, los imaginarios sobre los estilos de vida, los roles sociales, los intereses, las prácticas sociales, los gustos y la visión de futuro, entre otros aspectos.

- Con el **conocimiento del mundo de la formación** las personas se informan sobre las posibilidades que ofrece el sistema educativo para tomar una decisión consistente de acuerdo con sus características objetivas y subjetivas. Orientar sobre el mundo de la formación (programas de formación, instituciones, mecanismos de ingreso, costos, reconocimiento social de la educación, etc.) supone que: cada sujeto identifique y argumente las razones para elegir un programa de formación basado en criterios de juicio claros sobre sus opciones de Educación Superior o de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano; evalúe los programas académicos y las instituciones educativas en términos de calidad; reflexione sobre las necesidades y expectativas de las personas; y se prepara para afrontar los procesos de selección de programas de formación en cualquier nivel.



- Con el **conocimiento del mundo del trabajo** las personas relacionan sus expectativas de ocupación en el mercado de trabajo con las posibilidades y características de los programas de formación, entendiendo que las decisiones de educación y trabajo están conectadas y en conjunto dan forma a la trayectoria ocupacional del sujeto.

En éste último componente la Orientación considera una reflexión sobre los imaginarios acerca de las profesiones y las ocupaciones, el conocimiento de los derechos laborales, las modalidades de contratación y la formación en las habilidades básicas para la búsqueda de empleo.

1.3 Metodología de la Orientación Socio Ocupacional

A fin de atender cada uno de los componentes de la Orientación de forma integral es necesario usar estrategias metodológicas en tres ejes de acción que en conjunto facilitan el proceso de toma de decisiones. Todas las actividades de orientación deben tener como propósito hacer conscientes a las personas sobre la rapidez de los cambios en el mundo contemporáneo y la necesidad de una preparación permanente – aprendizaje a lo largo de la vida -.



- La **provisión de información** consiste en poner a disposición de las personas las herramientas y fuentes de información sobre la estructura del sistema educativo, las alternativas que ofrece, los destinos laborales de las diferentes modalidades educativas, las características del mercado de trabajo de distintas profesiones y ocupaciones. El papel de la información en la Orientación Socio Ocupacional es vital, porque su carencia o mala interpretación es determinante en la toma de decisiones.



- La **asesoría** se acerca a la noción de *coaching*, donde las personas tienen claro sus características objetivas y subjetivas y se empoderan del proceso de toma de decisiones, el asesor solo les ayuda a identificar y ponderar las posibilidades que existen en el contexto educativo y laboral. La asesoría permite a las personas resolver inquietudes particulares y expresar sus temores, puede implementarse de manera individual o colectiva.

- La **experimentación** se refiere a la anticipación, simulación y posterior reflexión sobre las experiencias educativas y laborales, en donde se analizan los imaginarios que las personas tienen sobre estos escenarios y las situaciones que podrían enfrentar. Este tipo de metodología permite la identificación de nuevas oportunidades, despierta nuevas inquietudes y pone en consideración los efectos no previstos de las decisiones tomadas.



El uso de metodologías complementarias permite atender con pertinencia e integralidad las necesidades de orientación de los diferentes beneficiarios.

1.4 Áreas de incidencia de la Orientación Socio Ocupacional

Queda claro, que el proceso de Orientación Socio Ocupacional tiene como resultado la toma de decisiones. Anteriormente se indicó que estas decisiones son susceptibles a una alta reversibilidad; al respecto es importante señalar que:

- Aunque las decisiones se tomen de forma consciente e intencional, no están libres de contradicciones, ya sea porque no se consideraron todas las opciones o porque se tuvo acceso a nueva información que pone en duda las elecciones.
- Las decisiones responden a preferencias de las personas dentro de unas circunstancias y contexto determinado, si esto cambia es posible que también cambien las preferencias y por ende las decisiones.
- Dado que el momento de transición presenta incertidumbre ante los múltiples escenarios futuros, es posible que las personas no se comprometan firmemente con sus decisiones y tengan abierta la posibilidad de cambio.

Por estas razones es difícil establecer una relación directa entre el proceso de orientación y el resultado – la decisión tomada sobre el futuro ocupacional. Sin embargo, es posible entender cuáles son los efectos de la Orientación Socio Ocupacional a través de la conciliación en tres áreas de incidencia⁸. Estas hacen parte de las características subjetivas de cada individuo y son los aspectos clave donde la Orientación Socio Ocupacional puede influir para que la toma de decisiones sea consciente y racional⁹:



- Las **creencias**: son las afirmaciones que se hacen sobre el mundo de la formación y el mundo del trabajo. Son imaginarios producidos por el análisis de la experiencia propia y ajena, por la transmisión parcializada de información y por el canal a través del cual se recoge dicha información. La formación de creencias suele ser la interpretación sesgada de la realidad y en ella tienen una alta influencia los padres, la familia, los amigos, los compañeros, los profesores

⁸ Basado en la Teoría de la Elección Racional de HEDSTRÖM, Peter (2005): *Dissecting the social. On the principles of analytical sociology*. Cambridge University Press

⁹ Se espera que la toma de decisiones ocupacionales conduzca a una acción racional. Para que una acción sea racional, debe cumplir tres condiciones básicas: (i) Debe constituir el mejor medio para satisfacer los deseos, de acuerdo con las creencias sobre las acciones disponibles y sus consecuencias, (ii) las creencias deben ser las mejores que pueda formarse el individuo, es decir, que tengan mayor probabilidad de ser verdad, dada la información que tiene disponible, y (iii) la cantidad de información que posee el individuo debe ser el resultado de una inversión óptima en la adquisición de la información. ELSTER, Jon (1997): *Egonomics. Análisis de la interacción entre racionalidad, emoción, preferencias y normas sociales en la economía de la acción individual y sus desviaciones*. Barcelona: Gedisa.

y los medios de comunicación. La Orientación Socio Ocupacional busca que la formación de creencias se realice con información objetiva proveniente de fuentes confiables.



- Los **deseos**: son los ideales arraigados en la subjetividad del individuo, que en ocasiones son inconscientes e irracionales. Abarcan todo tipo de gustos, sueños, expectativas, aspiraciones y ambiciones sobre lo que se quiere ser o hacer. La formación de deseos está al margen de los recursos con los que se dispone, de las oportunidades del contexto, de las opiniones de terceros y de las concepciones sociales. La Orientación Socio Ocupacional busca que las personas decanten sus deseos de acuerdo a las posibilidades reales de alcanzarlos.

- Las **oportunidades**: son todas las alternativas de acción objetivas y disponibles que cada individuo reconoce en su contexto y considera que puede aprovechar. La formación de oportunidades tiene dos momentos: (i) la identificación, que está determinada por la información que la persona tiene sobre el mundo de la formación y el mundo del trabajo, y (ii) la estimación, que es la reducción de oportunidades de acuerdo a las características objetivas y subjetivas de la persona.



La Orientación Socio Ocupacional busca que las personas identifiquen un amplio espectro de posibilidades entre las cuales se pueda elegir.

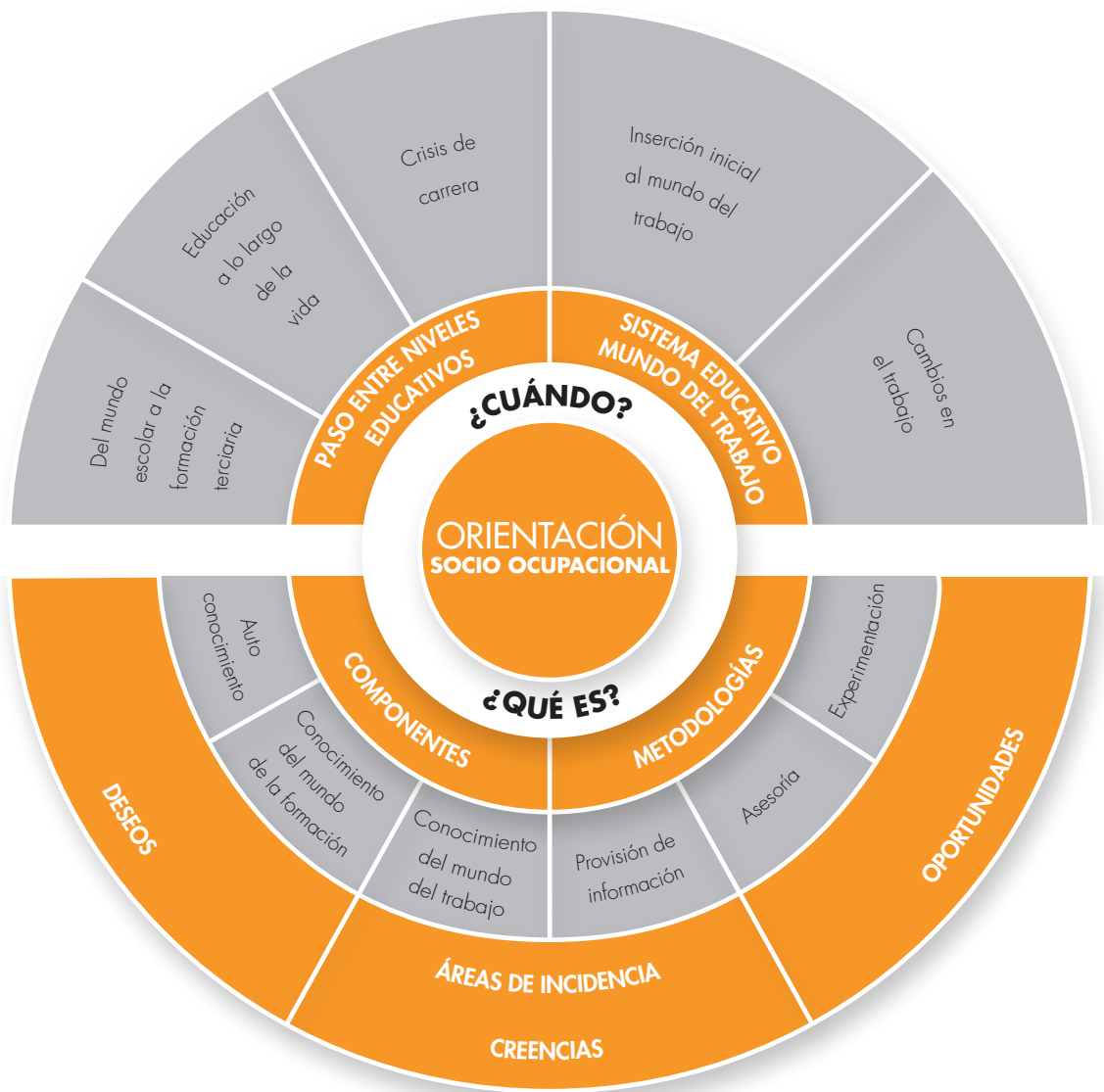


El proceso de Orientación Socio Ocupacional es una constante conciliación entre los deseos, las creencias y las oportunidades, para tomar decisiones consientes y que resulten altamente satisfactorias.

Las personas forman sus deseos, creencias y oportunidades a partir de la información que recogen y la reflexión sobre los acontecimientos que suceden en su entorno. Es común que se generen disonancias entre las tres áreas de incidencia donde entra en conflicto lo que una persona sabe sobre sí misma, sobre su conducta y sobre su entorno. Por ejemplo, puede ser disonante la creencia de que la educación es imprescindible para obtener mayores oportunidades de acceso al mundo laboral y la creencia de que estudiar implica una pérdida de tiempo que podría destinarse mejor a trabajar. En este caso la Orientación Socio Ocupacional apoya a la persona para que recoja y analice información, que le permita cuestionar y modificar sus creencias para poder elegir entre dos caminos: estudiar o trabajar.

EN RESUMEN

El primer capítulo tiene como objetivo presentar el marco conceptual construido por el Ministerio de Educación Nacional sobre la Orientación Socio Ocupacional para apoyar la apropiación y el posicionamiento en los Establecimientos Educativos - EE y en las Instituciones de Educación Superior - IES. Se esbozan elementos para entender los factores objetivos y subjetivos que inciden en la toma de decisiones de los jóvenes y las posibles consecuencias –trayectorias- que se generan a partir de ellas. También se identifican los elementos que hacen parte de la Orientación Socio Ocupacional y que serán referentes claves a la hora de implementar acciones de acompañamiento para los jóvenes.





COMPONENTES



METODOLOGÍA



**ORIENTACIÓN
SOCIO
OCUPACIONAL**



2 MOMENTOS DE TRANSICIÓN





OCUPACIONAL

2

MOMENTOS DE TRANSICIÓN
OCUPACIONAL

La Orientación Socio Ocupacional es un proceso de acompañamiento a las personas que necesitan tomar una decisión con relación a su trayectoria ocupacional, cinco momentos se identifican para la construcción de las trayectorias.

Cada momento de transición tiene correspondencia con diferentes retos que presenta el sistema educativo¹⁰, como: el incremento de la tasa de cobertura bruta de Educación Superior¹¹; el aumento de la cobertura de la formación técnica y tecnológica; la disminución de las tasas de deserción¹²; y el incremento de la formalización laboral, en tanto la Educación Superior aumenta las probabilidades de insertarse y mantenerse en el mercado laboral formal¹³.

2.1 Momento: Hacia la formación postmedia

"(...) es normalmente mientras cursan la educación secundaria cuando los jóvenes eligen la vía por la que habrán de ingresar a la vida adulta y al mundo laboral; b) la elección de una rama de la enseñanza profesional o general deberá basarse en una evaluación seria que permitirá determinar los puntos fuertes y débiles de los estudiantes; c) la enseñanza secundaria debe abrirse más al mundo exterior, al tiempo que permite a cada estudiante modificar su trayectoria escolar en función de su evolución cultural y escolar".

(Conferencia Internacional sobre la Educación para el siglo XXI, 1996)

La construcción de trayectorias ocupacionales está permeada por la incertidumbre sobre las futuras dinámicas del sistema educativo y laboral, en particular para los jóvenes que terminan el nivel de educación media, como lo afirman los autores del libro *"El puente está quebrado"*¹⁴:

"la transición al mundo postsecundario constituye un momento de crisis para los y las jóvenes porque hay un sentimiento de no estar preparados para este paso, pues se ignoran las opciones que ofrece el mundo que se abre, así como la naturaleza de las ocupaciones, profesiones y los roles que se pueden ejercer; las pocas opciones formativas que se conocen están ligadas a carreras universitarias tradicionales y a algunos ámbitos de la formación para el trabajo. Muchos jóvenes que no encuentran formas de canalizar sus intereses e iniciar una trayectoria se ven sometidos a la frustración por falta de oportunidades".

Por tanto, los jóvenes tienen pocos elementos para dar respuesta a la pregunta: ¿Qué estudio al terminar la educación media?, siendo esta una de las decisiones de mayor importancia en la construcción de trayectorias ocupacionales.

Este momento tiene una fuerte carga emocional para los jóvenes que se enfrentan a contradicciones sobre sus intereses, deseos o aspiraciones, las influencias familiares y sociales, sus condiciones económicas, sus caracte-

10 Consejo Privado de Competitividad. Educación. En Informe de Competitividad Nacional 2012 – 2013. Ruta de la Prosperidad. (pág. 24 -51). Bogotá: Zeta comunicaciones. En: <http://www.compite.com.co/site/wp-content/uploads/2012/11/Educaci%C3%B3n.pdf>, el 20 septiembre de 2013

11 Al año 2011 era de 40,3%, uno de los niveles más bajos en este nivel educativo en Latinoamérica. Ibid, p. 29

12 En educación superior es de 45,3%. Ibid, p. 33

13 A mayor nivel educativo mayor es la tasa de vinculación al sector formal (93,7% para el caso de los doctorados) y menor la tasa de informalidad (23,4% para las personas con educación superior frente a 78% para las personas con solo primaria). Ibid, p. 33

14 GÓMEZ, V; DÍAZ, C. y CELIS, J., 2009. El puente está quebrado. Aportes a la reconstrucción de la educación media en Colombia. Bogotá: Unibiblos.

terísticas académicas y la incertidumbre en relación con las consecuencias de su decisión (costos, oportunidades de acceso a la Educación Superior o de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, reconocimiento, futura inserción laboral, entre otras).

En este momento se pueden reconocer los factores biográficos del joven, que inciden en la distribución de oportunidades educativas tales como: haber estudiado en un colegio público o privado, tener acceso a cursos de formación complementarios, el puntaje en las pruebas SABER 11, sus promedios de notas, entre otras. Al mismo tiempo la decisión no solo responde a la motivación o las capacidades individuales, también influyen las condiciones socio-económicas, familiares, escolares que inciden en la desigualdad de procesos de transición como se ha analizado en diferentes países latinoamericanos y europeos¹⁵.



La elección de un programa de formación en la Educación Superior o de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano es un momento de transición en el cual las personas interesadas en permanecer en el sistema educativo están haciendo una elección de corto plazo sobre su carrera, lo cual influirá en el rol profesional que desempeñarán en el mediano o largo plazo.

Dado el peso que tales factores tienen en la construcción de una trayectoria ocupacional es importante que en el proceso de Orientación se ayude a llenar algunos vacíos que, en contextos de oportunidad restringidos, permita a los jóvenes el acceso a información sobre las situaciones que pueden facilitar su tránsito hacia la Educación Superior o de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, así como la generación de redes sociales que los ayuden a aproximarse al mundo del trabajo y de la formación.

Todos los esfuerzos para que los jóvenes tengan acceso a una educación de calidad, son fundamentales, pues como lo plantea Françoise Caillods, en el texto *Educación secundaria y formación para el trabajo en Europa*¹⁶, los jóvenes que no finalizaron la educación secundaria presentan una tasa de desempleo más alta que quienes sí lo hicieron, al tiempo que, en la medida en que los jóvenes continúan estudios superiores después de los 20 años, bien sea en carreras técnicas o universitarias, el título de bachiller se devalúa. De ese modo, los jóvenes de bajos recursos con menores opciones de acceso a la Educación Superior corren mayor riesgo de continuar en la marginalidad aun cuando hayan terminado la educación media¹⁷.

Ante este panorama, es fundamental el acceso de los jóvenes a la información sobre becas, intercambios, créditos educativos, subsidios, etc. Así mismo es necesario que desarrollen competencias para evaluar y seleccionar la mejor opción de formación, pues la expansión educativa y la diversificación creciente de titulaciones, generan una mayor complejidad en los procesos de elección. Esto supone una mayor demanda de asesoramiento y guía para la toma de decisiones y es justamente aquí donde la Orientación Socio Ocupacional debe incidir teniendo en cuenta que:

- En este momento de transición se encuentran estudiantes de educación media, jóvenes que terminaron la media y aún no han ingresado a la Educación Superior o de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano y jóvenes que al terminar la media se insertaron laboralmente pero ahora quieren regresar al sistema educativo. La característica común es su clara intención de continuar su educación y el deseo por iniciar una búsqueda de programas de formación.
- El proceso de orientación busca apoyar la toma de decisiones para la construcción de una trayectoria satisfactoria. Dicha satisfacción puede entenderse por la combinación entre la libertad de elección y el conocimiento sobre aquello a lo que el joven se va a dedicar, lo cual coincide con sus habilidades, y a lo que le puede sacar el mayor provecho. Ahora bien, la libertad de elección por supuesto siempre estará restringida por las oportunidades del contexto. Es aquí donde la Orientación Socio Ocupacional encuentra su límite. Por lo tanto, el hecho de continuar un programa de educación no necesariamente es un efecto directo de la Orientación, aunque una buena Orientación facilita tomar la decisión y reduce las posibilidades de deserción temprana.

¹⁵ Para ampliar la información sobre este tema se sugieren las siguientes referencias bibliográficas: FERNÁNDEZ, 2009; GALVIS y PÉREZ, 2009; GÓMEZ, Díaz y otros, 2006; GÓMEZ, 2004 y 2009; MELO-Silva, Pacheco y Penna, 2004; CAILLODS, 2004.

¹⁶ CAILLODS, Françoise. (2004): Educación secundaria y formación para el trabajo en Europa, citado en: JACINTO, C. (coord.) ¿Educar para qué trabajo? Discutiendo rumbos en América Latina, Buenos Aires, Ediciones la Crujía, MTCyT, MTEySS y redEtis.

¹⁷ "En este sentido vemos que, a la par que aumenta la proporción de egresados de la escuela secundaria completa y del nivel universitario, crece la cantidad de jóvenes que comienzan sus trayectorias laborales con empleos poco calificados". CAILLODS, (2004). Pág. 3.

2.1.1 ¿Cómo opera la Orientación Socio Ocupacional en este momento?

Para comenzar, es necesario poner en juego la articulación entre los componentes de la orientación de manera que se satisfagan las necesidades prioritarias de este momento atendiendo en primer lugar las de **autoconocimiento** como punto de partida para analizar el mundo de la formación y el del trabajo. Este componente tiene como objetivo la identificación de los activos y pasivos¹⁸ de los que cada joven dispone para incursionar en el ámbito de la formación y del trabajo, junto con las expectativas y deseos que se tienen sobre los mismos. Esta identificación pasa por distintos momentos que operan de forma interdependiente:



Construcción o fortalecimiento de la autoimagen: trabajar en la forma como el joven se percibe a sí mismo y lo que proyecta en sus relaciones con los demás; en la evaluación de los propios intereses y en el reconocimiento de los propios valores¹⁹. Aquí se tiene en cuenta, no solo su interpretación de la realidad, sino además cómo su red cercana (padres, pares, docentes, etc.) influye en sus imaginarios y proyecta su futuro, por supuesto, lo que esto puede afectar también su autoimagen.

La identificación de las características sociales: particularmente en términos de clase, raza y género. Significa reconocer las características personales y la reflexión sobre las posibilidades y limitaciones que estas generan. Paralelamente implica analizar los imaginarios sobre las distintas carreras, profesiones y ocupaciones, de tal manera que se reconozcan y se revalúen estereotipos y sesgos, que limitan la elección.

En el proceso de Orientación Socio Ocupacional, resulta fundamental involucrar al círculo familiar del joven, pues los prejuicios, sesgos y expectativas de sus familiares tienen un peso importante en la toma de decisiones ocupacionales.

La reflexión sobre las experiencias de aprendizaje: los jóvenes suelen tener aprendizajes previos sobre las ocupaciones, adquiridos de manera instrumental o asociativas²⁰. Así por ejemplo, un joven crea afinidades por un área específica y disgusto por otras de acuerdo a los resultados obtenidos en su historia académica y/o por el prestigio social que dichas áreas tienen, es decir por las consecuencias que genera su acción (aprendizaje instrumental); o se siente atraído por una profesión –médico, investigador forenses, etc.- por la influencia de un programa de televisión que muestra tal ocupación como prestigiosa y rentable mientras devalúa otras ocupaciones – (aprendizaje asociativo). En los dos casos es necesarios reconocer el aprendizaje y analizar críticamente la experiencia que lo originó, para dar lugar a la transformación o reinterpretación.

Identificación de necesidades y recursos disponibles: entender la relación entre todo aquello con lo que concretamente cuenta el joven, su familia o sus redes cercanas para enfrentar la Educación Superior o de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, tanto en términos materiales como de desempeño académico, disposición de tiempo y esfuerzo, para ayudar a concretar expectativas.

¹⁸ Retomamos aquí la definición que proponen KATZMAN y FILGUEIRA (1999) de “activo”. Este es concebido como un recurso que se posee, pero que además puede ser usado en un contexto específico para obtener algo. En otras palabras, tiene un valor de cambio. Por ejemplo, la educación superior es todavía un activo para obtener empleo, mientras que otros niveles como la primaria y cada vez más la secundaria, van perdiendo este valor. En el caso contrario, el pasivo es aquella característica que puede disminuir el valor de cambio de los activos. Por ejemplo, la obtención de títulos educativos no tiene necesariamente el mismo valor para los hombres que para las mujeres; en dicho contexto, el sexo puede ser considerado como un activo para algunos y un pasivo para otros.

¹⁹ GUICHARD, 1995; ORTEGÓN y otros, 2002

²⁰ BANDURA citado en GUICHARD, 1995



En segundo lugar, el **conocimiento del mundo de la formación** busca la comprensión de las distintas alternativas de educación disponibles y el desarrollo de capacidades fundamentales para hacer una elección más rigurosa, donde no se escoja solo aquella opción que se adapte a sus características personales sino también, la que le ofrezca las mejores condiciones en la relación calidad - necesidades - expectativas - oportunidades. Para ello se deben tener en cuenta los siguientes elementos:

Análisis de las modalidades de educación postmedia: implica conocer los objetivos formativos y las características de cada modalidad de formación – La Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (ETDH), Educación Técnica Profesional, Educación Tecnológica y Educación Universitaria-, para entender el rol social y proyección de cada una de ellas, así como su valor social en nuestro país, lo que le da claridad a los jóvenes sobre la perspectiva de futuro de las ocupaciones derivadas de las diferentes modalidades.

Nivel de formación*	Descripción
Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano - ETDH	Tiene como objetivo complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales. Se puede acceder a este nivel, al terminar grado noveno. Se obtiene una certificación técnico laboral que facilita el ingreso al mercado de trabajo.
Educación técnica profesional	Tiene como objetivo generar competencias y desarrollo intelectual como el de aptitudes, habilidades y destrezas al impartir conocimientos técnicos necesarios para el desempeño laboral en una actividad, en áreas específicas de los sectores productivo y de servicios. Permite la continuidad hacia la formación tecnológica profesional o permite hacer una especialización relacionada con el área técnica cursada.
Educación tecnológica	Tiene como objetivo ofrecer una formación que desarrolle las capacidades para diseñar, construir, ejecutar, controlar, transformar y operar los medios y procesos en la solución de problemas. Permite la continuidad hacia la formación profesional o permite hacer una especialización relacionada con el área tecnológica cursada.
Educación universitaria	Tiene como objetivo la preparación integral del estudiante para el ejercicio autónomo de actividades profesionales de alto nivel, implica el dominio de conocimientos científicos y técnicos. Permite la continuidad hacia cualquiera de los tres niveles de postgrado: especialización, maestría y doctorado.

Análisis comparativo de programas de formación e instituciones: abarca el conocimiento de las herramientas formales de aseguramiento de la calidad como el registro calificado y la acreditación de alta calidad para Educación Superior, para que este sea el primer filtro de selección.

En el caso de la ETDH, donde la información disponible es menos robusta, se debe fortalecer la capacidad del joven para gestionar información clave sobre las instituciones y programas de su interés, usando distintos medios (Internet, folletos, visitas a las instituciones, referencias de estudiantes y egresados, etc.).

La evaluación de los programas de formación e instituciones debe ser coherente, es decir, de acuerdo con los deseos, expectativas y necesidades de los interesados. Para ello, los jóvenes deben tener claridad sobre los énfasis de la carrera y sus perfiles ocupacionales, la duración del programa de formación, el número de créditos

* Información tomada de: Ley 749 de 2002, Decreto 4904 de 209 y micrositio Buscando Carrera <http://www.colombiaprende.edu.co/html/estudiantesuperior/1608/article-196526.html>

académicos, el plan de estudios, su exigencia de presencialidad, los horarios, el costo y las posibilidades de financiación, etc.

Identificación de recursos y herramientas que posibilitan el ingreso a la educación postmedia:

Es el reconocimiento de oportunidades que ofrecen entidades públicas, organizaciones no gubernamentales, las IES u otro tipo de entidades para acceder a diferentes alternativas de educación a través de créditos educativos, becas de estudio o participación gratuita en programas de ETDH dirigidos a determinadas poblaciones. Frente a esta información los estudiantes también deben ponderar las posibilidades, capacidades y ventajas de cada una de ellas.

Preparación para el ingreso a programas de educación postmedia: es el reconocimiento y comprensión de los procesos de selección y admisión -inscripción, entrevistas, pruebas de conocimientos o psicotécnicas, etc.- y la recolección y organización de documentos que deberán aportar para la inscripción y matrícula. También significa entender las implicaciones del futuro académico, para ello se deben generar espacios de reflexión y experimentación sobre la exigencia académica, la autonomía y el trabajo independiente, las relaciones con los pares, la vida social universitaria, etc.



Por último, el **conocimiento del mundo del trabajo** que es el componente con menor énfasis, mas no por ello prescindible. La falta de visibilidad de este componente es una de las grandes carencias de los procesos de Orientación Socio Ocupacional que es necesario superar. Su importancia radica en que el trabajo es el más seguro escenario en el que se construye una carrera profesional, las personas estudian y se preparan para trabajar y tal actividad es central en su proyecto de vida con distintas intenciones, para unos es un medio básico de subsistencia y de provisión de bienestar, para otros un mecanismo de servicio a la sociedad o de trascendencia personal.

El proceso de Orientación Socio Ocupacional busca decantar los diferentes sentidos que se le otorgan al trabajo, identificar las ocupaciones que están en consonancia con tales sentidos, por su perfil general o por las actividades o tareas que implican. De esta manera se estará ayudando a resignificar el trabajo y el valor que posee como parte integral de la vida de las personas. Para ello se deben trabajar los siguientes aspectos:

Análisis de los perfiles ocupacionales de las opciones de formación: significa contrastar las alternativas de formación de interés, con el campo de acción laboral que tiene cada una, al punto de tener claro el tipo de labores o actividades que realizan cotidianamente los profesionales de tales áreas, de manera que los jóvenes reconozcan si responde o no a sus expectativas de ocupación. De igual manera, este análisis evidencia las oportunidades que el mercado de trabajo tiene para las distintas profesiones, en términos de las condiciones laborales – tipos de contratación, lugares de trabajo, salarios, horarios, etc.-

Conocimiento de derechos laborales básicos: dadas las nuevas formas de organización del trabajo y la creciente informalidad, se hace necesario que el joven conozca y comprenda las dinámicas de contratación y conozca sus derechos y deberes ante un empleador. Aquí se deben incorporar nociones básicas sobre los tipos de contratación y sus implicaciones de cumplimiento de horario, subordinación, definición de funciones o productos a entregar, pago de la seguridad social, descuentos sobre la remuneración, entre otros. Este tipo de información, también se convierte en un criterio de evaluación y selección de las oportunidades laborales que más se ajusten a sus necesidades y expectativas.

La asesoría se puede implementar de dos formas, personalizada o grupal, en las cuales se trabajen temas como el descubrimiento de intereses, análisis de recursos personales, expectativas del proyecto de vida, preparación para los procesos de selección e ingreso a la programas de formación.

Opciones de emprendimiento empresarial o social²¹: En tanto los programas de formación desarrollan competencias y conocimientos específicos es deseable explorar su potencial para crear a partir de ellos productos o servicios que solucionen problemas o satisfagan necesidades de diferentes tipos de población bien sea para explotarlos comercialmente (emprendimiento empresarial) o para llevarlos a cabo con fines sociales (emprendimiento social). Tal exploración genera una oportunidad de trabajo diferente al empleo tradicional y es una alternativa para quienes deseen autonomía e independencia y están dispuestos a asumir grandes responsabilidades, riesgos y compromisos.

Es deseable que se enfatice en el emprendimiento de oportunidad más que en el de necesidad²².



La **asesoría** para este momento se basa en el diálogo y el acompañamiento a los jóvenes para expresar dudas, incertidumbres e inconformidades, poner en tensión sus expectativas, con respecto a las de sus padres, las de sus docentes y las de sus pares, de manera que puedan identificar sus aspiraciones y metas y las presiones del medio para ponerlas en diálogo con las oportunidades que tiene el escenario educativo.

El asesor interviene para:

- Ofrecer una guía sobre las fuentes y mecanismos de información sobre las opciones de Educación Superior o de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.
- Cuestionar los deseos y los imaginarios de los jóvenes sobre la educación, las profesiones y los oficios, invitándolos a proyectarse en escenarios futuros diferentes.
- Analizar y resignificar el sentido del trabajo para los jóvenes.
- Guiar al joven en la ponderación y priorización de su marco de oportunidad.
- Permitir que el joven haga catarsis sobre las emociones, miedos y motivaciones que va generando el proceso de orientación y ayudarle a canalizarla.

El acompañamiento del orientador consiste en dar a conocer los canales y fuentes de información y brindar los criterios de análisis de las oportunidades de formación, para evitar distorsiones que puedan hacer los jóvenes a partir de carencias, sesgos, mala interpretación y mal uso de la información recolectada. En cualquier caso, no es conveniente que el orientador seleccione la información que el estudiante va a recibir.

Es importante contemplar también en la asesoría otros actores como los padres de familia, cuya visión del mundo influencia en gran medida las creencias de los jóvenes, con ellos se pueden trabajar los canales de diálogo con sus hijos con respecto a las alternativas de formación, la aceptación y respeto por las decisiones de sus hijos, así como el apoyo que pueden brindar durante toda la etapa de transición.

La **provisión de información**, que se divide en dos etapas: (i) la recolección donde se busca construir un panorama completo del contexto educativo mediante la identificación de canales y fuentes de información, la acumulación de conocimientos y el reconocimiento de las experiencias propias y ajenas que brinden una comprensión sobre programas de formación e instituciones, y (ii) organización de información, es decir, la selección y filtro de la información recolectada a partir de criterios como la validez, calidad, pertinencia y utilidad al proceso de toma de decisiones.



La provisión de información implica conocer muy bien la estructura del sistema educativo, los indicadores y herramientas que provee el entorno para evaluar dichas instituciones y, de otro lado, la relación de los programas de formación con los campos ocupacionales donde se desempeñan los egresados y sus condiciones laborales.

21 Se recomienda conocer la Guía No. 39 de Emprendimiento del Ministerio de Educación Nacional. Disponible en: <http://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-article-287822.html>

22 Se diferencia entre emprendimiento de necesidad y el emprendimiento de oportunidad. El primero está centrado en la urgencia por sobrevivir que tiene una persona y el bajo valor generado de los productos o servicios que ofrece y el segundo por la orientación al mercado y a los clientes mediante análisis organizados y más rigurosos para agregar valor a productos o servicios. El emprendimiento de necesidad ayuda con problemas inmediatos pero no tiene buen pronóstico en cuanto a sostenibilidad en el tiempo y crecimiento, mientras el segundo sí.

También se pueden aprovechar los recursos tecnológicos para acceder a portales, micrositiOS y páginas web que ofrecen actividades interactivas e información sobre los ámbitos de Educación Superior o de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano; se pueden realizar visitas a las instituciones de Educación Superior para que se indague por las distintas facultades, los programas ofrecidos; y se pueden realizar recorridos por empresas de diferentes sectores económicos, para acercarse a la cotidianidad de las diferentes profesiones.



Se pueden implementar actividades como test o pruebas para identificación de habilidades e intereses, charlas o foros sobre el sistema de Educación Superior y sus modalidades de formación, exposiciones o ferias sobre los programas de formación y oportunidades de financiación, conversatorios sobre necesidades de recurso humano y/o condiciones del mercado de trabajo en general o en sectores específicos, y charlas con personas que relatan su experiencia ocupacional.

La **experimentación** significa ensayar, explorar o simular diferentes escenarios, situaciones y vivencias que pueden ocurrir al ingresar a un programa de formación, de manera que los jóvenes puedan simular diferentes roles, posturas y actitudes y por esta vía poner en tensión los valores, las creencias y los imaginarios sobre ellos.



Su principal objetivo es desarrollar habilidades para enfrentar la realidad y asumir las consecuencias de las decisiones tomadas frente a los programas de formación elegidos, reconocer errores frecuentes al enfrentar la autonomía y exigencias de la vida universitaria, prever alternativas de solución, conciliar con otros -padres, pares, docentes-, recrear situaciones de fracaso y asumir los logros con moderación.



La experimentación puede ocurrir en actividades de dramatización o juegos de rol en los ámbitos de formación que fomenten la reflexión en torno a la vida universitaria y sus exigencias. También se pueden aprovechar otras experiencias como las ferias de emprendimiento o las especializaciones curriculares, para fomentar la reflexión en torno a los roles asumidos y las dificultades que se presentan.

Como se ha dicho el resultado deseable de la Orientación en este momento es la toma de decisiones conscientes e informadas sobre la formación postmedia. Para ello se requiere de una conciliación entre los deseos, las creencias y las oportunidades.

Por todo lo anterior tenga en cuenta que:

Al identificar las **oportunidades** los jóvenes pueden construir su marco de opciones de formación²³. Este marco se nutre de una buena provisión de información, la asesoría oportuna y la experimentación que el orientado haya podido tener para decantar de todas las alternativas posibles, aquellas que le resultan más viables en relación con sus condiciones académicas, sociales,



²³ El marco de oportunidad se compone tanto de las alternativas que abiertamente se ofrecen en el contexto inmediato (Ejemplo: Cupos en las IES en su ciudad o departamento) como de aquellas que se buscan y gestionan en un contexto más amplio (Ejemplo: Becas para estudiar en el exterior).

económicas y personales. Es decir, en este análisis el individuo concilia sus deseos y el conjunto determinado de alternativas identificadas y filtradas, de manera que la decisión que tome sea realizable y satisfactoria en cuanto al cumplimiento de expectativas personales y a su realidad concreta.



Los **deseos** corresponden a las aspiraciones y sueños más íntimos de los jóvenes y es un reto para la Orientación decantar los gustos, expectativas y ambiciones sobre lo que quieren ser o hacer en el escenario educativo, para que sean puntos de referencia y contrastación. Es importante trabajar esta área, pues los deseos motivan la acción, por supuesto la Orientación Socio Ocupacional busca la conciliación de estos con el marco de oportunidad y creencias para lograr decisiones satisfactorias. Generalmente en los procesos de toma de decisiones los deseos se transforman o se ajustan, a partir de la nueva información que conocen y el reconocimiento de las condiciones sociales y económicas de los jóvenes.

Finalmente están las **creencias**, entendidas como opiniones, en este caso sobre las profesiones que suelen asumirse como ciertas. Tales creencias están mediadas por la información que recibe el joven y el canal a través de la cual es transmitida dicha información. Por lo tanto, resulta significativa la influencia de los padres, la familia, los pares, los maestros y los medios de comunicación en la creación de imaginarios de diferentes ocupaciones, sobre la valoración de la educación postmedia y de los diferentes roles en el mundo del trabajo como parte del imaginario de una vida productiva y satisfactoria. Entendiendo las influencias que permean las opiniones de los jóvenes es necesario que la Orientación Socio Ocupacional trabaje en los siguientes ámbitos:



Juicios sobre sí mismo y su rol social: supone abordar el fortalecimiento del concepto que los jóvenes tienen de sí mismos; la identificación de sus recursos personales y la reflexión sobre sus características sociales - clase, raza y género -, a fin de reevaluar prejuicios al respecto. También implica analizar los valores sociales, la reflexión crítica acerca del dinero fácil, la cultura del atajo, la ilegalidad y la delincuencia, y las consecuencias que pueden tener para su trayectoria de vida este tipo de acciones.

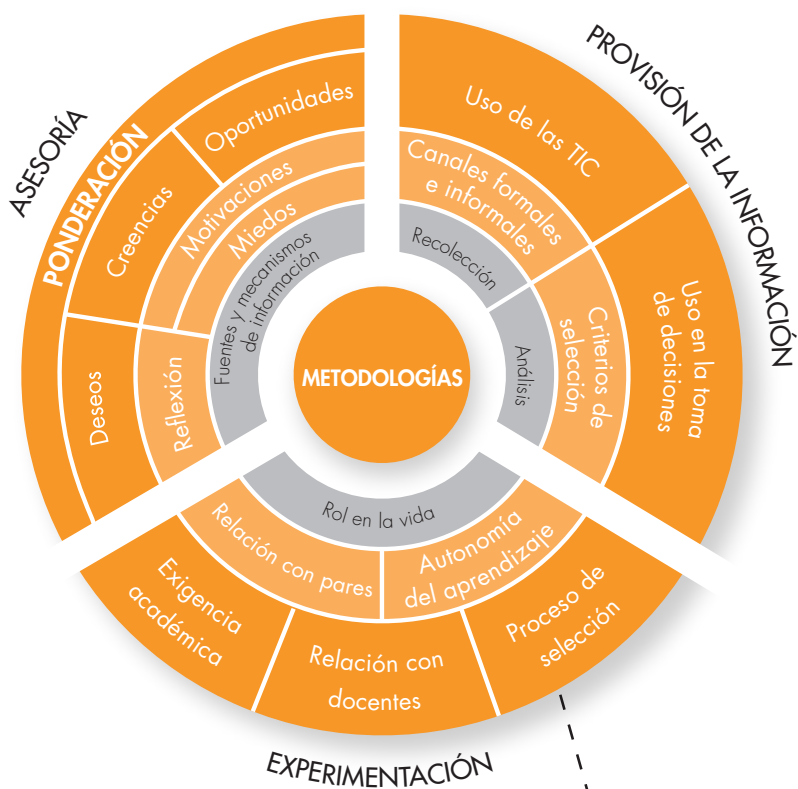
Imaginarios y opiniones sobre la formación postmedia: es la valoración que se tiene sobre la educación en sus diferentes modalidades, entendida como una condición necesaria para la inserción social y laboral o no considerada indispensable. De igual manera, las ideas preconcebidas sobre diferentes carreras, profesiones y modalidades de formación en cuanto al estatus o reconocimiento social que tienen, así como las posibilidades de mejora económica y movilidad social que pueden generar.

Imaginarios y opiniones sobre el mundo del trabajo: esta es la valoración de las condiciones personales que se tienen frente a una potencial inserción laboral, así como la clarificación de preconceitos sobre el trabajo, el empleo, los oficios, las profesiones y las ocupaciones. Un elemento muy importante que debe ser trabajado en las instituciones educativas son los valores sociales alrededor del trabajo, su sentido dentro del proyecto de vida y las implicaciones de ética y legalidad que conllevan.



Lograr incidir en estas tres áreas está íntimamente relacionado con el acceso a información de calidad. Los jóvenes que logran un mayor control sobre la información disponible acerca del mundo de la formación y sobre los acontecimientos que suceden en él, pueden depurar sus creencias, deseos y oportunidades y acercarse de manera más fluida a su decisión.

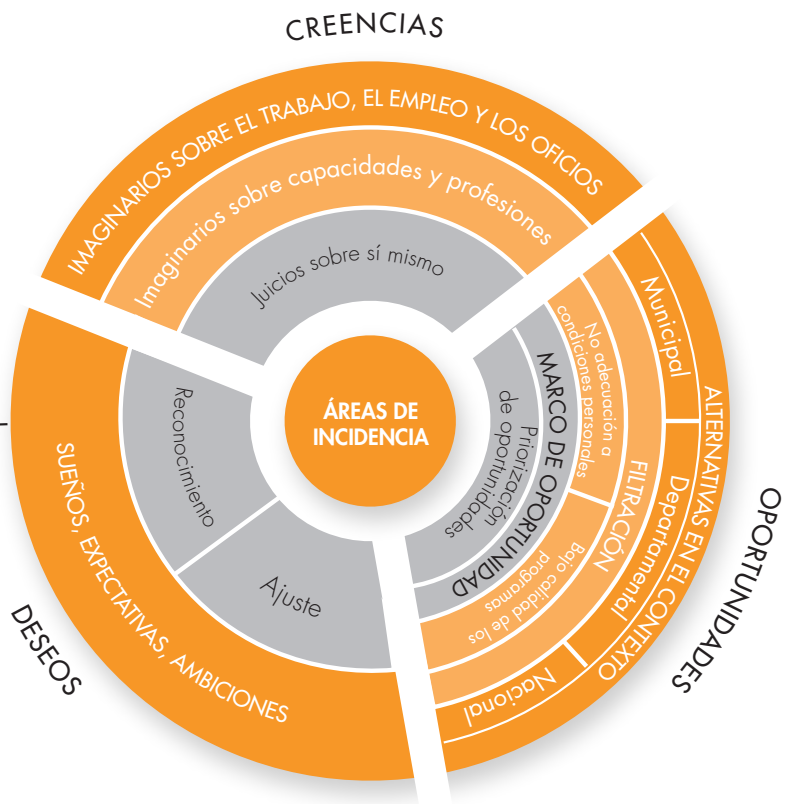
A continuación se describen uno a uno los períodos de cambio en el cual las personas necesitan tomar decisiones relacionadas con sus opciones de formación o de trabajo. Estos momentos de transición requieren de un proceso de acompañamiento que ayude a clarificar criterios y analizar la información para decidir de manera consciente las rutas de acción que van a asumir las personas para lograr sus visiones de futuro en el ámbito ocupacional.



HACIA LA FORMACIÓN POSTSECUNDARIA

¿Qué estudio al terminar la Educación Media?





2.2 Momento: Crisis de carrera

Al terminar la educación media, el paso a la educación postmedia implica la selección de un programa de formación y una institución donde cursarlo. Esta decisión puede ser favorable - no se interrumpe la trayectoria académica y se alcanza el título - o puede resultar problemática, el estudiante no se siente a gusto con sus estudios o surgen dificultades que lo llevan plantearse la pregunta: **¿Continúo, me cambio o abandono mi formación?**



La *crisis de carrera* es un momento de transición donde se presenta insatisfacción frente al programa de formación que se ha seleccionado y/o la institución donde lo está desarrollando. Por lo tanto, el estudiante cuestiona su permanencia y pondera varias alternativas, entre las que están la redefinición de su trayectoria educativa (cambiar de programa), el abandono del programa para cambiar de institución o de modalidad de formación sin desvincularse del sistema educativo o la deserción del sistema educativo para dedicarse a otras ocupaciones.

Las consecuencias de las decisiones tomadas en este momento de transición pueden tener una alta reversibilidad (movilidad al interior del sistema educativo) o una baja reversibilidad (deserción definitiva del sistema educativo). Aunque la primera situación puede generar retrasos en la construcción de la trayectoria ocupacional y unos costos sociales importantes, es la segunda situación la que se ha convertido en el foco de atención de la gestión educativa, especialmente en la Educación Superior, pues las estadísticas indican que de cada dos personas que ingresan, una no culmina sus estudios.

Generalmente en los análisis sobre educación superior, la deserción y la desvinculación son utilizados como sinónimos para definir esta problemática, con pequeñas variaciones que indican el carácter voluntario, el momento en el que se produce y si es una salida definitiva del sistema educativo o corresponde a una transferencia de institución o programa. En Colombia, se ha denominado globalmente a este fenómeno deserción estudiantil relacionándolo con la situación donde una persona que siendo estudiante de una IES no presenta actividad académica durante dos semestres consecutivos o más.

Un estudio realizado por el Ministerio de Educación Nacional en 2009 señala que hay dos períodos donde el riesgo de deserción estudiantil es mayor: (i) El primer contacto con la institución y en el cual se forman las primeras impresiones sobre el programa y las características de la institución. En este período que corresponde al proceso de admisión, la falta o mala interpretación de la información sobre el programa académico y la institución puede conducir a una deserción precoz; (ii) durante los primeros semestres del programa cuando se da un proceso de adaptación social y académica. En este período la formación de expectativas equivocadas sobre la vida académica, la falta de adaptación al ambiente universitario, la incompatibilidad entre los intereses o preferencias y las exigencias de la vida académica, y/o la redefinición de metas donde el título ya no es un logro deseable, pueden conducir a una deserción temprana²⁴.

Otros estudios han indagado por los factores que inciden en la deserción estudiantil²⁵ y muestran que, como consecuencia de la ampliación de la cobertura de la educación superior, ingresan estudiantes con debilidades académicas, económicas, psicosociales o, que han hecho una elección equivocada de carrera y por lo tanto es previsible que haya abandono del programa²⁶. También se analiza que cada estudiante llega a la educación superior con un *background personal* –intenciones, metas y expectativas– y su decisión de permanecer o abandonar el programa está relacionada con el grado de integración académica y social que logra durante

24 GUZMAN Ruíz, Carolina, DURAN Muriel, Diana y FRANCO Gallego, Jorge, (2009): Deserción estudiantil en la educación superior colombiana. Metodologías de seguimiento, diagnóstico y elementos para su prevención. Ministerio de Educación Nacional.

25 COROMINAS, Enric, 2001 y TINTO, Vicent., 1995

26 COROMINAS, Enric. (2001): La transición a los estudios universitarios. Abandono o cambio en el primer año de universidad. Revista de investigación educativa. Vol. 19. No. 1. Pág. 127 – 151.

los primeros semestres²⁷. Esto se refleja en la información del Sistema para la Prevención de la Deserción en la Educación Superior - SPADIES, que ubica la ausencia de “orientación vocacional” como el tercer factor que incide en la deserción detrás del rendimiento académico y la capacidad económica²⁸.

Este contexto lleva a relacionar este momento de transición con la necesidad de generar estrategias de retención estudiantil, sin embargo, la **crisis de carrera** incorpora una serie de características que hacen más compleja la toma de decisiones para los estudiantes:

- Representa una insatisfacción, que puede producirse por distintas experiencias dentro de la vida académica, por una disonancia entre sus creencias y deseos y las situaciones que enfrenta cotidianamente.
- Se presenta en los jóvenes que son estudiantes de cualquier programa de formación postmedia y tienen una disyuntiva sobre su trayectoria de formación:

- **De autoconocimiento:** disonancia entre la percepción que se tiene de sí mismo y carrera que ha seleccionado.
- **De conocimiento del mundo de la formación:** disonancia entre las expectativas sobre la vida académica y la realidad de su programa de formación o de su institución educativa.
- **De conocimiento del mundo del trabajo:** disonancia entre las expectativas sobre su futura vida laboral y la formación que está recibiendo para afrontarla.

- Puede presentarse en los jóvenes que no tuvieron una elección de carrera autónoma y voluntaria, sino que fueron influenciados por las opiniones de la familia, de los amigos, de los docentes, de su comunidad, etc.
- Puede presentarse en cualquier momento del desarrollo del programa de formación, aunque suele ser más frecuente en los primeros semestres.
- Es un cuestionamiento de carácter voluntario, es decir que el estudiante presenta todos los requisitos académicos y económicos necesarios para seguir en el programa y no se ve forzado a abandonar. Estas dificultades son objeto de otro tipo de intervenciones que puedan ofrecerle soporte académico, ayudas financieras, etc.
- Indica la exploración de alternativas para la construcción de trayectorias ocupacionales, como cambiar de programa de formación o cambiar de institución educativa (movilidad académica) o no continuar estudiando e ingresar al mercado de trabajo.

Orientar al estudiante durante el momento de crisis de carrera, no significa convencerlo de permanecer en el programa de formación, sino permitirle reflexionar en torno a las consecuencias personales y sociales que tiene la interrupción o abandono de los estudios, comprender la raíz de su insatisfacción y ayudarlo a explorar todas las alternativas bien sea, para resignificar su experiencia académica o para redireccionar su trayectoria ocupacional.

Con estos elementos, se precisa que la Orientación Socio Ocupacional no es una medida remedial de la deserción, ni su impacto puede relacionarse directamente con un índice de retención mayor. El resultado de un proceso de Orientación en el momento de **crisis de carrera**, puede ser la decisión de abandonar el programa de formación que se está cursando porque no es compatible con las expectativas, necesidades y/o intereses del estudiante. En este caso, la deserción no podría ser considerada como un fracaso de la Orientación, en tanto la decisión tomada es satisfactoria para la persona y contribuye a la construcción de su trayectoria ocupacional²⁹. Lo más importante es que este proceso evite que el estudiante abandone definitivamente el sistema educativo.

Por lo tanto, la Orientación Socio Ocupacional que se implementa en el primer momento de transición *hacia la formación postmedia*, puede operar como una herramienta de prevención de la deserción y la Orientación Socio Ocupacional que se implementa en el segundo momento de transición crisis de carrera, opera como una redefinición de la trayectoria educativa o un correctivo a decisiones erróneas tomadas previamente.

27 TINTO, Vicent. (1995): Dropout from higher education: A theoretical synthesis of recent research. Review of Educational Research, Pág. 45, 89-125.

28 Ministerio de Educación Nacional (2012) Boletín Educación Superior “Capital humano para el avance colombiano”. Pág. 7-8 No 20 abril.

29 Al ingresar a la educación postmedia, el estudiante puede acceder a más y mejor información sobre el sistema educativo, lo cual puede cambiar sus creencias, expectativas y metas y por lo tanto considere adecuado reconstruir su trayectoria ocupacional, cursando un programa de formación diferente.

2.2.1 ¿Cómo opera la Orientación Socio Ocupacional en este momento?

Al considerar las razones que pueden causar la *crisis de carrera*, se puede indicar que algunos jóvenes eligen el programa de formación y la universidad por descarte, pues no identificaron otras alternativas o no tuvieron acceso a más opciones; otros jóvenes motivados por permanecer en el sistema escogen de forma indiferente el programa que van a desarrollar; y otros jóvenes realizan una elección de programa sin comprender el enfoque, los contenidos y las áreas de proyección profesional, son guiados por imaginarios erróneos sobre el estatus de la profesión o de la universidad.

En la *crisis de carrera* se presenta confusión con respecto a los planes y los contenidos académicos, desinformación sobre la vida universitaria, desmotivación, sentimientos de frustración, inseguridad e inadecuación en el medio universitario. Estos factores exigen que se genere mayor diálogo entre el autoconocimiento y el conocimiento del mundo de la formación basado en la vivencia que el joven está experimentando de cara al replanteamiento o reafirmación de la toma de decisiones.

El **autoconocimiento** es el componente más importante a trabajar en el proceso de orientación, aquí entran en diálogo la autoimagen de los estudiantes con sus imaginarios y deseos sobre su vida académica y las expectativas de ocupación futura. Pueden señalarse algunos aspectos que deben ser objeto de análisis y reflexión:

El establecimiento de relaciones sociales: la relación con los docentes y los pares, el distanciamiento de su familia y amigos (en estudiantes que se trasladan de ciudad para adelantar sus estudios), la dificultad para establecer nuevas amistades, todo esto puede generar sentimientos de aislamiento, que repercuten en las representaciones del "yo", es decir, en la "estimación de las realizaciones propias en relación a las de otros, de la evaluación de los propios intereses y de la determinación de los propios valores"³⁰.

La autoimagen: los estudiantes pueden desarrollar sentimientos de frustración o fracaso, inestabilidad y confusión al considerar que su elección de carrera fue equivocada, que su futuro académico es incierto y que quizá aún no se sabe qué estudiar. Aquí es necesario conciliar varios escenarios: la presión social, familiar e institucional para que termine el programa aunque no cumpla totalmente con sus expectativas, el miedo a iniciar nuevamente una carrera, la inquietud por explorar otras alternativas de formación y, estos recientes intereses que lo motivan sobre cuales le podrían generar mayor satisfacción.

El **conocimiento del mundo de la formación** es el segundo componente de importancia en este momento. Atravesar una *crisis de carrera* significa que aunque se tienen deseos y expectativas por continuar en la formación postmedia, no se realizó correctamente un proceso de recolección de información, ponderación y análisis sobre las opciones de formación, para tomar una decisión consciente sobre el programa a cursar, junto con todas las implicaciones y exigencias, sobre la institución que lo ofrece. En este componente se deben considerar los siguientes elementos:

Análisis crítico de la carrera actual: la insatisfacción con la carrera o con la institución, se traduce en desmotivación frente a los contenidos de las asignaturas, las metodologías propuestas por los docentes y también por la sensación de la falta de preparación para responder ante la exigencia académica.



30 GUICHARD, J. (1995). La escuela y las representaciones de futuro de los adolescentes. Barcelona: Alertes.

Sin embargo, esta situación puede no ser particular de la carrera seleccionada, sino de la dinámica propia de la educación postmedia, por lo tanto es necesario poner en tensión los imaginarios y expectativas sobre la vida académica y las reales condiciones y exigencias del proceso de aprendizaje.

Comparación de alternativas similares: aunque se tome la decisión de no continuar, es importante reconocer las alternativas de la oferta de formación en la misma área para que sea posible la homologación de créditos académicos, de manera que se pueda mitigar el retraso en la trayectoria educativa que se genera por el cambio de programa o de institución.

Exploración de otras oportunidades: si la experiencia vivida en la educación postmedia resulta insatisfactoria, es posible que el estudiante desarrolle resistencias y aversiones sobre el programa que se está cursando, sobre el área de formación o sobre la institución de la que es miembro. En este sentido, buscará opciones radicalmente opuestas, esto lo sitúa en la misma situación que los jóvenes del primer momento de la orientación *Hacia la formación postmedia* y necesitará realizar desde cero el proceso de conocimiento del mundo de la formación. (Ver Conocimiento del mundo de la formación)



El **conocimiento del mundo del trabajo** es el tercer componente en importancia para este momento. Aunque algunos jóvenes que atraviesan por una *crisis de carrera* estén considerando desertar del sistema educativo para ingresar al mercado de trabajo, es importante que entiendan la necesidad de una capacitación y formación previa a esta inserción. Adicionalmente, identificar los intereses y expectativas de ocupación, contribuye a una mayor claridad sobre lo que se desea de un programa de formación. Para ello en este componente se debe considerar:

Proyección ocupacional de su carrera actual: el desconocimiento sobre la aplicación de los contenidos y competencias del programa de formación en el mundo del trabajo y las escasas perspectivas de ocupación que prometa, pueden generar incertidumbres sobre la pertinencia y utilidad en la futura trayectoria ocupacional. En este sentido, es necesario que se recopile y analice información para comprender el mercado de trabajo del área de formación en que se enmarca el programa, identificar los diferentes nichos de trabajo, los perfiles y competencias solicitadas, de manera que se formen nuevas creencias sobre la práctica profesional.

Aunque esta búsqueda podría confirmar la idea de abandonar el programa actual, también podría dar claridad sobre cuál es el programa de formación que se debe cursar acorde con las renovadas expectativas de inserción profesional y por esta vía evitar la deserción del sistema educativo.

Como se ha descrito, las razones que llevan a una *crisis de carrera* son diversas y responden a particulares formas de interpretar su cotidianidad y asumir las nuevas experiencias de la vida académica. En consecuencia, las estrategias y acciones de Orientación Socio Ocupacional a implementar en este momento, deben ser flexibles, de manera que se adecuen a dichas particularidades. Al igual que los componentes, las metodologías también tienen un orden de importancia para este momento.

Resulta prioritaria la implementación de espacios de **asesoría** individual o colectiva, que permitan a los estudiantes expresar sus sentimientos, percepciones y reflexiones sobre sus experiencias en la institución educativa, sus preocupaciones sobre los resultados del proceso de aprendizaje, sus expectativas sobre la utilidad de los conocimientos, etc. La posibilidad de compartir esta información con un asesor e incluso con otras personas que están atravesando por el mismo momento, permite dimensionar adecuadamente su cuestionamiento sobre la continuidad en el programa, decantar el análisis de su realidad y comprender el origen de su insatisfacción con la carrera.

El papel de asesor, se puede resumir así:

- Ofrecer diferentes perspectivas de análisis poniendo en tensión los imaginarios sobre la vida académica y las implicaciones y exigencias que esta tiene en la institución particular.
- Promover la identificación y reflexión sobre las causas de la insatisfacción con el programa y/o con la institución y el reconocimiento de las condiciones que se requieren para cambiar esta sensación.
- Socializar las actividades que desarrolla la institución para apoyar al estudiante con su proceso de adaptación e integración institucional.
- Brindar una guía sobre las fuentes de información acerca del mundo de la formación y del trabajo.

El segundo eje metodológico es la **provisión de información**, que incluye: (i) recolectar y contrastar alternativas de formación similares al programa que ya está cursando el estudiante, y (ii) recolectar y analizar información sobre el mercado de trabajo junto con las ocupaciones que son acordes a la formación que está recibiendo el estudiante.



Gran parte de las fuentes de información se encuentran en Internet, por lo que conviene mejorar las habilidades informáticas de los estudiantes, para navegar rápidamente y con éxito por los diferentes portales de información, bases de datos y páginas web. De manera complementaria se puede ayudar a los jóvenes a leer y comprender las estadísticas que la información sobre el mundo de la formación y el trabajo suelen presentar.

El último eje metodológico es la **experimentación**, que implica en la *crisis de carrera*: (i) la simulación de escenarios cotidianos de la vida académica, para permitir la identificación de las situaciones y los factores que producen insatisfacción sobre la carrera, y (ii) la simulación de otros escenarios de formación y trabajo las cuales ayudan a identificar nuevos intereses, deseos y expectativas sobre la trayectoria ocupacional, compararlos con su situación actual y decidir si se requiere o no un cambio en el programa de formación.

Las personas ingresan a la educación postmedia con diferentes imaginarios, deseos y metas sobre su futuro ocupacional, en la medida que avanzan en el proceso de formación, pueden encontrarse cambios que llevan a cuestionar la continuidad en la carrera; pero también los deseos y las metas personales llevan, a cada estudiante, a asumir de forma diferente la vida académica. Tinto³¹, señala la diferencia en la actuación de los estudiantes a partir de las metas educativas que se han impuesto, mientras algunos acumulan rápidamente los créditos necesarios para obtener su titulación, otros esperan adquirir habilidades específicas que puedan aplicar en el ámbito laboral de manera inmediata (especialmente en jóvenes que estudian y trabajan al mismo tiempo) y otros no esperan graduarse del programa sino obtener los requisitos necesarios para lograr una transferencia hacia otro programa o institución.

En este sentido es necesario que cada estudiante tenga claros sus deseos y metas, de manera que pueda evaluar en todo momento si el programa de formación que cursa, lo está acercando a ellos.

Así como se ha expuesto anteriormente, las áreas de incidencia de la Orientación Socio Ocupacional en este momento también tienen un orden de relevancia:

³¹ TINTO, Vicent. (1998): Definir la deserción: una cuestión de perspectiva. Disponible en: http://www.alfaguia.org/alfaguia/files/1342823160_52.pdf Págs. 2-3



- En primer lugar se afectan las **creencias** sobre la vida académica y laboral en torno a los imaginarios sobre los programas de formación y las instituciones

“... que se originan en gran medida en los materiales que la universidad distribuye entre los postulantes al ingreso, contribuyen a la elaboración de expectativas previas a la admisión sobre la naturaleza de la vida institucional y, a su vez, esas expectativas influyen en la calidad de las primeras interacciones que se establecen con la institución. La formación de expectativas fantásticas o equivocadas sobre las condiciones de la vida estudiantil o académica puede conducir a decepciones tempranas”³². Por tanto, es vital que los estudiantes con ayuda de la orientación,

se formen unas creencias realistas sobre las características de su vida académica e institucional, de manera que sepan qué esperar de su paso por la institución educativa.

En cuanto a los imaginarios sobre la vida laboral, se pueden destacar dos situaciones: (i) La incertidumbre sobre la inserción en el mercado de trabajo permite que se formen creencias erróneas sobre la aplicabilidad de la carrera, y (ii) a medida que se clarifican las opciones de trabajo para la carrera seleccionada se generan imaginarios de sí mismo al ejercer determinada profesión. Estas dos situaciones deben ser puestas en tensión, a partir de información confiable sobre el destino ocupacional de los egresados del programa de formación de la institución, de manera que el estudiante sepa qué esperar de su trayectoria laboral.

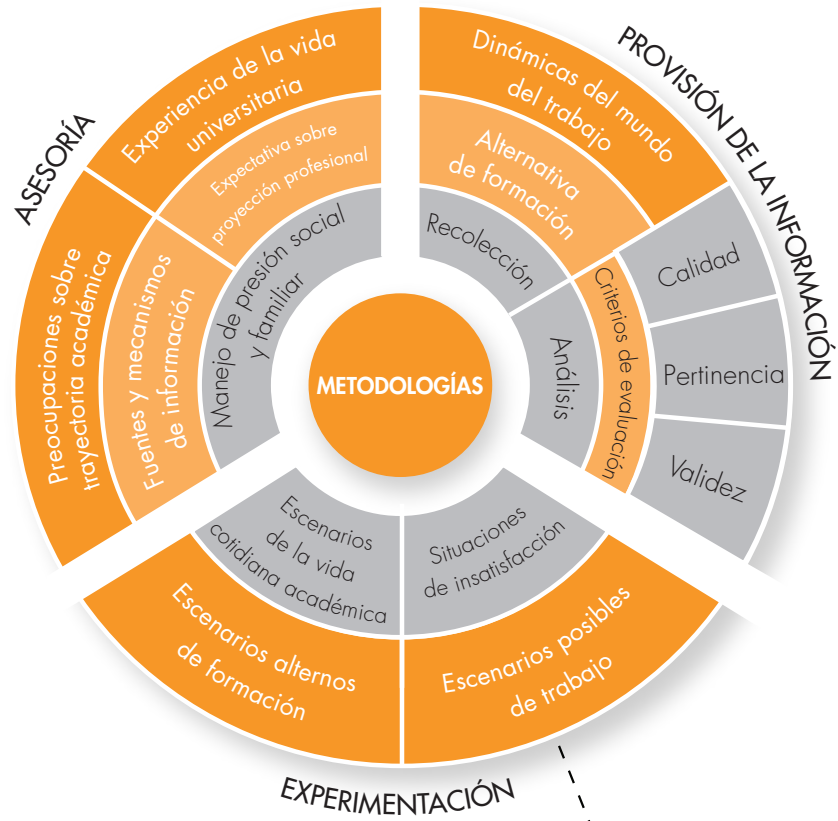
- En segundo lugar, es necesario incidir en los **deseos**. La *crisis de carrera* significa que las ilusiones que se formaron antes de ingresar a la educación postmedia no se ven realizadas y por lo tanto se hace necesario un cambio para dar un sentido de realidad a los deseos, comprendiendo las condiciones y exigencias de la vida académica y permitiendo la formación de nuevas ilusiones que involucren aprovechar al máximo los recursos institucionales y sacar el mejor partido de la experiencia académica.



- En tercer lugar, se debe trabajar sobre el área de las **oportunidades** de formación y de trabajo. Aunque los jóvenes ya cursen un programa de formación, es necesario que estén actualizados en la oferta del sistema educativo, para que puedan comparar e identificar los valores diferenciales de su programa de formación y sientan seguridad y confianza en la decisión de carrera que han tomado. Al mismo tiempo el conocimiento sobre las oportunidades que ofrece el mercado de trabajo para el área de formación en la que se enmarca el programa que se está desarrollando, permite resignificar la trayectoria educativa y entender la utilidad y aplicabilidad en su futuro laboral.



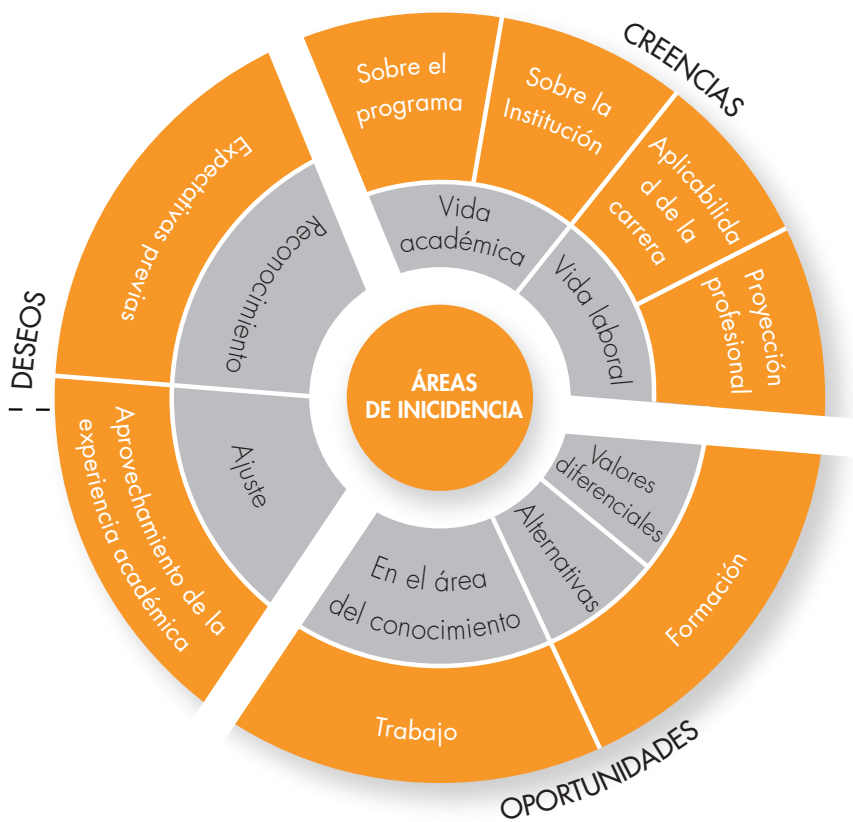
32 Ibidem. Pág. 7.



CRISIS DE CARRERA

¿Continúo?
¿Me cambio?
¿Abandono?





2.3

Momento: Inserción inicial al mercado de trabajo

“En el trabajo decente se sintetizan las aspiraciones que todos tenemos en nuestra vida laboral: oportunidades e ingresos; derechos, participación y reconocimiento; estabilidad familiar y desarrollo personal, y justicia e igualdad de género.

En definitiva, estas distintas dimensiones del trabajo decente son el sustrato de la paz para las comunidades y la sociedad...”.

(Conferencia internacional del trabajo 95.ª reunión, 2006
Oficina internacional del trabajo)



El trabajo es en esencia una actividad humana transformadora, ayuda en la construcción de identidad de hombres y mujeres, ayuda a enriquecer las relaciones sociales, le permite a todos sentirse reconocidos y valorados socialmente, así mismo tiene efectos en el mejoramiento de la calidad de vida. De otro lado, implica esfuerzos, potencialidades y conocimientos para llevarlo a cabo. De allí que resulte tan importante responder a la pregunta: **¿En qué quiero trabajar?** Si bien esta pregunta puede aparecer en cualquier etapa de la vida, tiene momentos en que responderla es más complejo, es el caso del acceso al primer trabajo.

En todo caso, en el momento en que una persona decide iniciar su vida productiva debe relacionar dos tipos de información: aquella referida a las características personales que posee (sus conocimientos, lo que sabe hacer, su disposición personal para trabajar y sus habilidades psicosociales - comunicación, trabajo en equipo, sentido de responsabilidad, compromiso, disciplina, entre otras -); y lo que el entorno del trabajo exige (normas, condiciones de trabajo, requisitos de educación y experiencia, cambios, presiones, interacciones jerárquicas, etc.)

Como en los otros momentos, esto genera altos grados de incertidumbre y ansiedad pues normalmente quien quiere acceder por primera vez a un trabajo va a enfrentar un cambio importante en relación con su vida cotidiana y no suele tener una experiencia o aprendizaje previo para hacerlo. Esto conlleva nuevas responsabilidades, independencia económica, ser percibido por los demás de manera más autónoma y en la misma medida, generar expectativas más exigentes. La primera inserción laboral ocurre la mayoría de las veces en la época de la juventud³³, período en el cual se enfrentan más dificultades para dicha inserción, relacionadas con factores como el nivel educativo alcanzado, el género, el hogar de origen, el grupo étnico y la brecha entre el campo y la ciudad, entre otros.

Atender los problemas de inserción laboral es una tarea compleja y, en consecuencia, la Orientación Socio Ocupacional es solo una de las estrategias de apoyo necesarias. Impacta fundamentalmente los factores subjetivos, propios del orientado, a partir de la comprensión del contexto. En tal sentido, es necesario reconocer algunas condiciones a tener en cuenta para orientar a los jóvenes en la inserción inicial al trabajo:

- El reconocimiento de las exigencias y requisitos del mercado de trabajo.
- La necesidad de comparación entre tal mercado y las características de las personas interesadas en ingresar a él para enfatizar en:

La inserción inicial al mercado de trabajo es el momento en el cual las personas acceden a una primera ocupación que les genera algún tipo de compensación. Tal inserción puede estar sustentada en un proceso de formación específica o no. En el primer caso es más posible que conlleve a un desarrollo profesional o de carrera, mientras en el segundo, caracterizado por la ausencia de cualificación, se considera una inserción de emergencia o sobrevivencia.

³³ De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) los jóvenes son el segmento de la población que se encuentra en los grupos etáricos 15-19 años y 20-24 años.

- **Autoconocimiento:** reconocer fortalezas y sugerir mejoras que le permitan a las personas identificar el tipo de ocupaciones que podría desempeñar satisfactoriamente, con criterios éticos y con mejores resultados.
- **Mundo de la formación:** reiterar a los jóvenes la relación del mundo del trabajo con las necesidades de formación y capacitación permanentes para insertarse en mejores condiciones y para mejorar la ocupación de inicio. Reforzar la importancia del aprendizaje a lo largo de la vida.
- **Mundo del trabajo:** es necesario darle un nuevo significado al trabajo, reinterpretar su sentido en la perspectiva de la vida, romper paradigmas tradicionales ligados a él y ampliar el panorama reconociendo opciones de ocupación como empleados, como independientes y como empresarios con posibilidades de desarrollo y crecimiento.

- La gestión de las instituciones educativas para indagar y establecer vínculos con el mundo del trabajo que faciliten la aproximación de los jóvenes al mismo, mediante prácticas, visitas empresariales y conversatorios con empresarios y gerentes. La institución educativa es una red social de apoyo cercana al joven y puede contribuir significativamente a construir y ampliar sus vínculos sociales.
- La importancia del fortalecimiento de estrategias metodológicas basadas en la asesoría y la experimentación, especialmente.

Las decisiones tomadas durante este momento suelen afectar la construcción futura de la trayectoria ocupacional y por lo tanto es aquí donde la Orientación Socio Ocupacional debe incidir, *“se trata de formar una visión amplia, reflexiva y crítica sobre el mundo del trabajo”*³⁴. Esto implica también reconocer el alcance posible de los procesos de orientación, pues su fin no es formar a los jóvenes para un empleo específico o adaptar la educación para ello.

El acompañamiento que puedan hacer las instituciones educativas durante esta etapa, es vital para enfrentar tres situaciones críticas: i) Los tiempos de búsqueda prolongados para el acceso a la primera ocupación, lo cual es importante porque las titulaciones pierden valor, especialmente si son de bajo nivel; ii) la inserción de emergencia en donde existe el dilema entre continuar o no en el sistema educativo para acceder a un trabajo, lo cual muy probablemente va a hacer difícil construir una carrera que responda a los criterios de un trabajo digno, decente y satisfactorio, salvo que se alterne con la capacitación permanente; y (iii) las falencias de capital social representado en los escasos vínculos sociales y el acceso a información relevante para la inserción.

El trabajo involucra diversas actividades que al ser realizadas generan compensaciones materiales, psicológicas o sociales. Por ejemplo el voluntariado es un trabajo cuya compensación es social y psicológica. El empleo requiere de contrato formal y a cambio de la actividad realizada se obtiene una remuneración económica y otros beneficios legales. La ocupación por su parte es el conjunto articulado de funciones, tareas y operaciones, que constituyen las obligaciones atribuidas al trabajador para obtener un producto o servicio.

2.3.1

¿Cómo opera la Orientación Socio Ocupacional en este momento?

La heterogeneidad en el perfil de los jóvenes que buscan trabajo por primera vez y las complejidades propias de la inserción laboral inicial constituyen un escenario difícil que ameritaría un sinnúmero de estrategias y soluciones de diversa índole. No obstante, en los siguientes párrafos se abordarán lineamientos generales respecto de los componentes, metodologías y áreas de incidencia de la Orientación Socio Ocupacional que es posible abordar desde las instituciones educativas para contribuir en aspectos que están a su alcance para ayudar a los jóvenes en esta transición.

La relación armónica entre los componentes está dada por un énfasis mayor en el conocimiento del mundo del trabajo, seguido del autoconocimiento y finalmente del reconocimiento de las necesidades de formación permanentes.

34 JACINTO, Claudia (2009) Iniciativas recientes sobre formación para el trabajo en la educación secundaria general. Tendencias en Foco n°10. RedEtis.

El **conocimiento del mundo del trabajo** es complejo, ofrece alternativas diferentes y frente a él hay mitos y realidades a analizar. El reconocimiento de las diferentes formas de inserción al mundo del trabajo es fundamental para precisar el tipo de Orientación Socio Ocupacional que se le puede ofrecer a los jóvenes. Al momento de abordar el análisis de este componente es importante tener en cuenta:



El primer trabajo es una puerta de entrada: permite empezar a acumular experiencias y habilidades útiles, entre ellas se destacan el aprendizaje de nuevas destrezas generalmente dadas por la práctica más que por esquemas formales de capacitación y permite acumular experiencia laboral. Es importante que el primer trabajo ocurra en un espacio formal, esto garantiza la certificación de la experiencia.

Es un espacio de educación informal: la vida diaria en los espacios de trabajo y las relaciones más formales desarrollan hábitos, costumbres y la familiarización con normas sociales valoradas positivamente en los entornos laborales y de negocios (cumplimiento de horario, respeto por los compromisos, presentación personal, disciplina, etc.); también dan la posibilidad de relacionarse con otras personas, jóvenes y adultos, en un nuevo contexto de socialización, estableciendo así redes sociales que trascienden el entorno familiar³⁵. Tales aprendizajes son relevantes para los posteriores trabajos, para la construcción de la trayectoria laboral futura y para la consolidación de la identidad y un desarrollo personal integral.

Adquisición de herramientas básicas para la búsqueda de empleo: implica conocer las fuentes de información sobre vacantes laborales disponibles, las particularidades de los procesos de selección de personal y los requisitos que exigen las empresas. Es necesario familiarizar al joven con las condiciones que es necesario cumplir en una ocupación determinada a fin de que analicen si sus características personales son compatibles con tales condiciones o si por el contrario, deben fortalecerlos; también que aprendan a destacar sus capacidades y habilidades en un eventual proceso de selección, dado que el entorno laboral exige entablar diálogos abiertos y afirmativos sobre sí mismos y sus expectativas laborales. Así mismo que comprendan los diferentes medios por los cuales entran en contacto con las empresas - hoja de vida, entrevistas, cartas de presentación, etc. - y pueden comunicar su valor profesional a alguien que no los conoce.

Existen diferentes formas de trabajo: el trabajo no es uno solo, hay diversas actividades que hacen parte de él y tienen objetivos y rutas de ingreso diferentes, por ejemplo: (i) El empleo, es la más tradicional; se caracteriza por la relación entre un empleado y un empleador mediante un contrato formal que implica deberes para el empleado y obligaciones para el empleador. Tiene una remuneración económica pactada en el contrato; (ii) el autoempleo es una forma de trabajo en la cual la persona genera sus propios ingresos desarrollando alguna actividad que sabe desempeñar muy bien, conlleva esfuerzo, compromiso y disciplina, así como mayor identificación y autonomía. En el autoempleo se ponen a prueba la creatividad, los deseos y el potencial para llevar a cabo metas.

Y, (iii) emprendimiento social o empresarial en el cual se desarrollan actividades orientadas a la creación de empresas con ánimo de lucro o a organizaciones (o proyectos) sin ánimo de lucro que atiendan necesidades sociales importantes para lograr una vida digna y de calidad. El emprendimiento requiere visión de futuro, capacidad de planeación y organización, esfuerzo, disciplina, perseverancia y capacidad para afrontar la frustración, entre otras. Es una actividad exigente porque siempre involucra a otros con quienes es necesaria una relación ética: los empleados, los socios, los clientes, los proveedores, etc.

Alternativas de inserción	Aspectos a analizar
Empleo	Sectores (en la industria, servicios, agro y minería, etc) y tipos de organizaciones en mi área de interés.
	Ofertas de empleo disponibles.
	Requisitos de entrada.
	Formas contratación: tipos de contratos, estabilidad versus inestabilidad del mismo, manejo del tiempo, exigencias, etc.
	Condiciones laborales: horarios, salario, lugar de ejecución del trabajo, beneficios adicionales (bonos, auxilios, etc.), normas de la empresa, tamaño de la empresa y oportunidades de proyección, entre otros.
Emprendimiento	Sectores de la economía en crecimiento o desarrollo.
	Oportunidades de emprendimientos sociales.
	Emprendimiento de necesidad versus emprendimiento de oportunidad.
	Necesidades del público que se quiere atender: clientes que requieren productos o servicios o grupos sociales que necesitan soluciones a problemas críticos.
	Productos o servicios a ofrecer acordes a las necesidades del público objetivo.
	Formas de hacer sostenible el negocio o la organización, cómo se diferencia de otros, para ganar clientes o apoyo de financiadores.
	Formas de acercarse al público objetivo.
	Figura jurídica a conformar, en dónde va a operar, trámites legales, administrativos y operativos que exige.
	Fuentes de financiación (propias y de terceros).
Autoempleo	¿Qué tipo de servicios o productos puedo ofrecer?
	¿Cuáles son mis contactos?
	¿Quiénes se interesan por lo que ofrezco?
	¿Cómo genero los ingresos?
	Organización del tiempo para cumplir compromisos y ganar credibilidad.
	Organización y disciplina financiera.

La importancia de la educación para la inserción laboral: comprender el mundo del trabajo implica entender la relación entre las titulaciones educativas o las certificaciones y las oportunidades de ocupación que estas generan. Si bien tener títulos no garantiza tener trabajo, no tenerlos se convierte en una limitación en el momento de acceder a él. En especial cuando se busca empleo, tener educación formal y certificaciones es importante en la valoración que se hace del perfil de las personas y puede hacer la diferencia entre varios candidatos a un mismo cargo. Además, las titulaciones y certificaciones mejoran el acceso al trabajo formal, garantizando así condiciones de seguridad social básicas y oportunidades de desarrollo. En relación con el autoempleo y el emprendimiento tener conocimientos actualizados y especializados amplía las oportunidades de desarrollo de la empresa u organización que se quiere crear, así como la confianza y credibilidad de clientes, proveedores y trabajadores.

La importancia de los aspectos legales básicos: cada alternativa de trabajo tiene aspectos legales que es importante reconocer. En el caso del empleo es necesario saber el tipo de contrato que van a firmar, a qué se comprometen en él y bajo qué condiciones. En el caso del emprendimiento es importante conocer los aspectos legales, administrativos y los compromisos formales que se adquieren al crear una empresa o una organización social.

Analizar los aspectos descritos puede llevar tiempo, con largos períodos de búsqueda de información y experiencias de entradas y salidas frecuentes en diferentes ocupaciones, lo que puede resultar frustrante, si se desconocen las condiciones básicas del contexto. En cada alternativa de trabajo hay modelos de rol positivos para los jóvenes que muestran

trayectorias ocupacionales satisfactorias aún en situaciones adversas, compartirlas y analizarlas puede ser una estrategia estimulante para su desarrollo.

De igual manera, es fundamental que la orientación al emprendimiento estimule el aprovechamiento de habilidades, competencias y actitudes útiles para los jóvenes en muchos ámbitos, no solo como empresarios, también como líderes comunitarios, sociales, políticos, culturales o deportivos, nutriendo de manera significativa el panorama de ocupaciones posibles.

Ahora bien, responder la pregunta ¿en qué quiero trabajar? implica saber en qué se es bueno, es decir lograr un buen **autoconocimiento** para la identificación de fortalezas y aspectos por mejorar en relación con conocimientos, habilidades, competencias y destrezas relacionadas con el entorno de trabajo al cual se desea ingresar. Así para abordar el autoconocimiento es importante tener en consideración lo siguiente:

La historia del individuo: la historia personal incide de manera importante en los imaginarios y referentes sobre el trabajo y la perspectiva de futuro. La trayectoria ocupacional de los padres, el tipo de instituciones educativas en las que se ha estudiado y la experiencia que allí se vivió, las experiencias de trabajo cercanas, etc., son aspectos importantes al momento de conocerse y saber las capacidades y limitaciones, así como identificar y reflexionar sobre las expectativas que se construyen sobre el trabajo que se quisiera tener.

Identificar intereses y motivaciones: es importante que cada persona reconozca las actividades que llaman más su atención y la motivan a buscar conocimientos teóricos y prácticos con la intención de acercarse cada vez más a ellas y desempeñarlas de mejor forma y con mayor destreza. Adicionalmente si una persona reconoce en una actividad determinada un rol social que le interesa asumir y que llama poderosamente su atención, buscará los medios para acercarse su objetivo con verdadera pasión. El interés suele expresarse en la disposición para trabajar, en la energía, la vitalidad, el dinamismo y la iniciativa que manifiestan los jóvenes hacia la actividad que les atrae.

Valorar las competencias técnicas: identificar y evaluar el grado de conocimientos técnicos o especializados que se tiene y el dominio en la aplicación o uso del mismo en las actividades o áreas de interés.

Valorar competencias psicosociales: identificar actitudes, comportamientos y valores éticos que facilitan las relaciones interpersonales y el desempeño general tales como la responsabilidad, el compromiso, la disciplina, la honestidad, el sentido de respeto, la facilidad para trabajar en equipo y para asumir las jerarquías, la capacidad de responder a horarios estructurados, y el estilo de vida que se lleva y que se espera tener, entre otros. Estos aspectos son considerados fundamentales en todo tipo de organizaciones.

Redes sociales: es importante identificar a las personas que se conocen y que pueden ayudar a establecer vínculos laborales o que pueden dar referencias personales en un eventual proceso de selección. Entre estas redes se encuentra la familia, los pares y los profesores en las instituciones de formación, así como las comunidades cercanas de las que se ha hecho parte (barrio, comunidades parroquiales, grupos de voluntariado, juntas de acción comunal, etc.). Las redes tienen el valor de poner en circulación información y contactos que ayudan en el acceso al trabajo.

Condiciones sociales: estas condiciones como el género, la edad, la condición socio-económica, la capacidad de acceso a recursos, entre otros, que inciden en las necesidades a corto, mediano y largo plazo de las personas, con lo cual son un factor clave en la definición de posibles trayectorias que las personas pueden abordar y en sus representaciones de futuro.

Estilos de vida: el significado que tienen el trabajo para cada cual, el uso e importancia del tiempo libre, los hábitos de estudio, las proyecciones acerca de la vida y el consumo, etc., tienen también un papel clave en

las decisiones sobre la trayectoria ocupacional pues inciden en el tiempo que una persona dispone para dedicarle a su educación y al trabajo, el valor que le otorga al dinero, al servicio a los otros, etc.

El análisis integral de estos aspectos le permite a las personas pensar en el tipo de ocupaciones y/o el tipo de instituciones en que se podrían desempeñar satisfactoriamente; adicionalmente les ayuda a precisar aquellas características personales insuficientes o poco pertinentes para su inserción, que es necesario mejorar; y las prepara para afrontar con mayor tolerancia la frustración generada por los períodos de búsqueda e identificación de alternativas de trabajo que suelen ser más largos en la inserción inicial.

Ahora bien, aunque la decisión que se está tomando es sobre el trabajo a desempeñar es necesario reiterar la articulación con el mundo de la formación, pues existen diferencias cuando se va a buscar trabajo y se tiene una formación previa y cuando no se tiene ningún tipo de formación. Esto representa una dificultad para la inserción. Como lo expresa Weller³⁶ para los jóvenes en condiciones sociales vulnerables, las carencias de conocimientos, habilidades, experiencia, etc., reducen de manera significativa las posibilidades de acceso a actividades y oportunidades laborales que les facilitarían un mejoramiento de sus condiciones de vida.



Tener una mejor formación es una condición importante para enfrentar la inserción con mayores competencias, calidad profesional y diferenciarse de otros que persiguen el mismo fin. Conviene conocer la gama de opciones que ofrece la educación tanto superior como la educación para el trabajo y el desarrollo humano, incluida la formación y asesoría en emprendimiento que puede mejorar el perfil profesional.

Un propósito central en las estrategias metodológicas utilizadas es acompañar y mejorar la vivencia del orientado respecto al mundo del trabajo. Por ello, es importante que las estrategias y acciones de Orientación Socio Ocupacional a implementar sean flexibles, dinámicas y contribuyan a enriquecer los imaginarios acerca del trabajo y la aproximación que tienen los jóvenes a dicho entorno. De ahí la importancia de priorizar la asesoría y la experimentación, complementadas con un buen análisis de la información suministrada.

La implementación de espacios de **asesoría** individual o colectiva, es fundamental para permitir a los orientados expresar sus dudas sobre sus expectativas de trabajo y las formas de abrirse posibilidades en el mundo laboral. En el proceso de asesoría es necesario evaluar con el joven fortalezas y falencias para iniciar su identificación de alternativas de trabajo, así mismo es importante motivarlo a que realice un plan de búsqueda y análisis de información. La oportunidad de diálogo con un asesor e incluso con otras personas que están atravesando por el mismo momento, permite concretar deseos y creencias y ponerlos en un nivel de realización más cercano a la realidad.

El papel del asesor, se puede resumir así:

- Acompaña y guía la reflexión sobre los imaginarios de la vida laboral en comparación con las condiciones y requisitos del mundo del trabajo.
- Promueve la búsqueda de información objetiva y da lineamientos para el análisis de las condiciones que se requieren para insertarse al mercado de trabajo.
- Socializa las actividades que desarrolla la institución para apoyar al orientado en sus vínculos con el sector productivo y entidades públicas en relación con el acceso a programas de primer empleo, pasantías o emprendimiento.
- Proporciona guía sobre fuentes de información acerca del mundo del trabajo, a nivel regional y nacional, (Por ejemplo, sitios web como: Observatorio laboral de la Educación OLE, el Observatorio Laboral del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, ofertas laborales en micrositiios de egresados, redempleo, etc.)
- Empodera e invita al orientado a identificar sus alternativas de solución y mejoramiento para identificar opciones de trabajo, fortalecer su perfil y afrontar procesos de interacción social más formales.

36 WELLER, Jürgen. (2009): El fomento de la inserción laboral de grupos vulnerables. Consideraciones a partir de cinco estudios de caso nacionales. Santiago de Chile: CEPAL



El segundo eje es la **provisión de información**, su importancia está no solo en la cantidad de información disponible, sino, esencialmente, en el análisis que se realice de la misma. Es relevante indagar en temas como:

- Características de la industria, los servicios, el agro y/o la minería o las organizaciones de tipo social relacionadas con sus áreas de interés.
- Las ofertas de empleo, sus requisitos y condiciones laborales, así como los programas de apoyo al emprendimiento con ánimo de lucro y al emprendimiento social y las oportunidades de trabajo independiente de determinadas ocupaciones (artistas, diseñadores, técnicos de diferentes áreas, etc.).
- Los aspectos legales básicos a tener en cuenta en un proceso de contratación - el tipo de contrato, las formas de compensación, el responsable del pago de seguridad social, el lugar y horario de trabajo, las responsabilidades a asumir y los compromisos de la empresa contratante -. En un proceso de creación de empresa: tipo de sociedad que se constituye, registro en cámara de comercio, obligaciones tributarias, obligaciones ambientales, el cumplimiento de reglamentación propia del sector empresarial de interés, las responsabilidades con los trabajadores, etc.
- Los derechos laborales tales como el sueldo o salario, las vacaciones, la prima de servicios, las cesantías y la seguridad social de los trabajadores. Este tema es importante tanto para quienes buscan empleo como para quienes desean ser emprendedores y van a requerir de trabajadores para cumplir su misión.
- Las posibilidades de capacitación para mejorar el perfil ocupacional una vez se conocen las exigencias del entorno y las características actuales del orientado.

La **experimentación** complementa el proceso y le permite a la orientado tener un vínculo directo con un entorno que normalmente le es ajeno. Esto implica:

- La aproximación a ambientes laborales y/o empresariales cotidianos para analizar condiciones de trabajo, las formas de interacción, las características de empresarios, gerentes y empleados de diferente nivel jerárquico, entre otros.
- Dos hábitos y maneras de relacionarse más formales a fin de observar los retos de aprendizaje que tiene el orientado en aspectos tanto técnicos como psicosociales.
- La simulación de relaciones con pares y jefes que permitan comprender el manejo de las jerarquías y el poder, el trabajo en equipo, el seguimiento de instrucciones y el manejo del conflicto y el empoderamiento, entre otros.



La novedad que representa el mundo del trabajo en la inserción inicial hace que las personas que van a ingresar en él tengan una gran cantidad de imaginarios y a veces prejuicios sobre el mismo. En este sentido, los esfuerzos por nutrir tales imaginarios para que las personas puedan tener más claridad frente a sus ocupaciones posibles, es indispensable. Por ello, al abordar las áreas de incidencia de la Orientación Socio Ocupacional en este momento, es importante equilibrar las expectativas de trabajo mediante el análisis y la concreción de creencias y deseos basados en una buena valoración de las oportunidades.

El conocimiento, análisis y evaluación de las **oportunidades** que existen en el mundo del trabajo al menos en las tres alternativas descritas: empleo, emprendimiento y autoempleo, le permite a los orientados tener referentes que les facilite apreciar las características de cada una y evaluarlas a la luz de sus propias creencias y deseos. Analizar oportunidades implica saber cuáles pueden ser los posibles ingresos económicos de la ocupación, el tipo de conocimientos y habilidades que podrá desarrollar en ellas, las posibilidades de desarrollo profesional de la ocupación y los requisitos de ingreso, entre otros.



El conocimiento de las ocupaciones existentes no solo en el ámbito local sino regional o nacional, amplía el panorama de oportunidades. Lo mismo ocurre con la identificación de ocupaciones difíciles de cubrir porque no se encuentra el talento humano adecuado o por el contrario el reconocimiento de ocupaciones en donde hay exceso de aspirantes lo cual dificulta la competencia para acceder a un cargo determinado.

Enfatizar en el campo de las oportunidades en los procesos de emprendimiento y aún en el autoempleo es particularmente relevante, puesto que los niveles de logro de estas alternativas se relacionan con la capacidad de atender necesidades reales de clientes o grupos sociales definidos; con la novedad, la creatividad y la innovación de los servicios o productos que se ofrecen; y con la participación en redes de emprendimiento.

Es necesario que los jóvenes puedan pensar en iniciativas emprendedoras sostenibles en el tiempo y no solo en emprendimientos de necesidad o supervivencia que suelen tener poco impacto en el mejoramiento de las condiciones de vida de quienes las realizan. Conocer las áreas en donde existen mayores opciones de apoyo al emprendimiento de parte del sector público, del privado y de organizaciones sociales también representa una oportunidad, que se manifiesta en asesoría técnica o en financiación.

El análisis de oportunidades está muy ligado al conocimiento del mundo del trabajo, profundizar en la última mejora la evaluación de las oportunidades. La adecuada valoración de oportunidades tiene efectos en las **creencias** sobre la vida en el trabajo. Permite desvirtuar expectativas fantásticas y opiniones equivocadas que conducen a decepciones tempranas y contribuye a que los orientados se formen creencias realistas sobre las alternativas de trabajo disponibles. De tal manera la brecha entre las expectativas idealizadas y las posibilidades reales disminuye y es más acorde a la vida cotidiana.

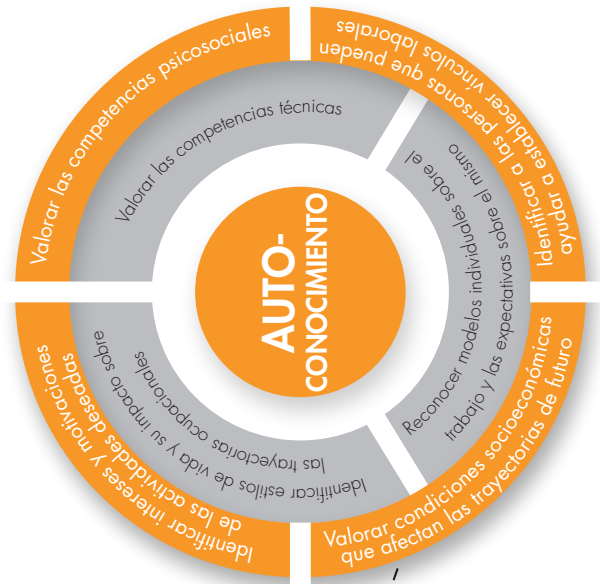


Mitos sobre el trabajo	Realidades
'El trabajo lo hizo Dios como castigo' y solo es un medio para subsistir.	El trabajo es un medio de desarrollo personal y contribuye en la construcción de identidad.
El trabajo es tan malo que deben pagarte para que lo hagas.	El trabajo mejora el autoconcepto y contribuye a la salud mental y emocionalmente. Hace parte de la visión de futuro que las personas quieren para sí.
Trabajo es sacrificio.	Trabajar en lo que uno quiere necesita esfuerzo y disciplina.
Orientar hacia el trabajo es formar obreros.	Los seres humanos desean desempeñar ocupaciones diversas que den satisfacción: empleados de diferentes niveles, empresarios o independientes.
Cualquier trabajo es bueno mientras paguen bien.	El bienestar y la calidad de vida se relacionan con los ingresos y con la satisfacción personal con lo que se hace. Las dos son necesarias. No tener alguna de ellas genera insatisfacción y frustración.
Hay que trabajar en lo que a uno le guste no importa cuánto se gane.	
No hace falta estudiar para hacer plata.	Las personas con menor educación suelen trabajar en condiciones precarias y de informalidad. Los ingresos son más bajos que el promedio de la población.

El análisis de oportunidades y creencias incide en los **deseos**, de forma tal que las aspiraciones de los jóvenes en relación con el reconocimiento social de la ocupación, los posibles ingresos, las condiciones de trabajo, etc., se depuran y empiezan a tener un mayor grado de concreción. En este proceso los deseos se transforman o se ajustan a partir de las condiciones existentes para su realización, lo que no quiere decir que desaparezcan, por el contrario es posible que se identifiquen diferentes alternativas de acción para alcanzarlos, así esto implique un tiempo mayor.



Dadas las condiciones socio-económicas adversas de muchos jóvenes es frecuente que el trabajo sea una meta de corto plazo y en consecuencia el deseo de estudiar se posponga hasta un momento en el cual se ha logrado un mínimo de estabilidad económica y de apoyo a la familia, un nivel de ahorro básico o un respaldo financiero para la obtención de financiación. En estos casos, estudiar puede pasar a ser un objetivo de mediano o largo plazo, sin embargo, en el proceso de orientación se puede ayudar a construir metas intermedias que acerquen a las personas a su deseo de formación, comenzando por ETDH o Educación Superior técnica o tecnológico. En estos casos los modelos de rol que se compartan con el orientado suelen ser estimulantes y permiten visualizar rutas alternas acordes a sus posibilidades.



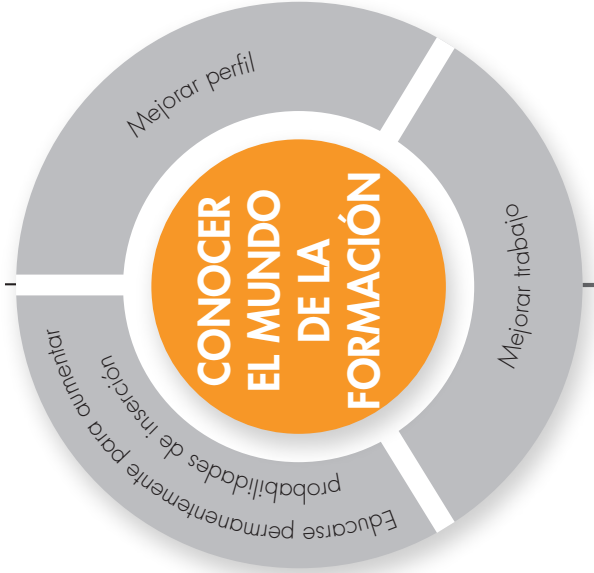
TIENE SOPORTE EN



REQUIERE

REQUIERE

REQUIERE



TIENE SOPORTE EN



Asesoría para evaluar imaginarios laborales; identificar redes de contacto; empoderar e invitar al orientado a identificar sus opciones de trabajo, fortalecer su perfil y afrontar procesos de interacción social más formales.

Provisión de información sobre: características de la industria, los servicios y el agro y/o la minería; ofertas de empleo, requisitos y condiciones laborales, programas de apoyo al emprendimiento; aspectos legales básicos a tener en cuenta en un proceso de contratación o en un proceso de creación de empresa.

Experimentación: aproximación a ambientes laborales y/o empresariales cotidianos; simulación de interacción y aprendizaje de nuevas normas; simulación de relaciones con pares y jefes para comprender las jerarquías, el trabajo en equipo, el manejo del conflicto y el empoderamiento.

INCIDE EN

OPORTUNIDADES

Conocimiento sobre ingresos económicos, tipo de conocimientos y habilidades a desarrollar, posibilidades de desarrollo profesional de la ocupación y requisitos de ingreso.

CREENCIAS

Desvirtúa expectativas fantásticas y opiniones equivocadas sobre el trabajo. Se reduce la brecha entre expectativas idealizadas y posibilidades reales.

DESEOS

Las aspiraciones relacionadas con los beneficios laborales se depuran y logran mayor grado de concreción.

2.4 Momento: El perfil profesional y el aprendizaje permanente

"Haz la diferencia"

Las características del contexto social y económico que marca la globalización, plantea el reto de conformar sociedades basadas en el conocimiento como fundamento de un desarrollo sostenible, así como también un entorno de trabajo inestable caracterizado por la movilidad y la flexibilidad. Con tal marco de referencia, hoy se espera que las personas se empoderen y busquen permanentemente nuevos aprendizajes que las enriquezcan profesional y personalmente a lo largo de su vida, con el fin de aportar sus conocimientos y competencias para lograr tal desarrollo. Esto implica promover vínculos adecuados entre la educación permanente y las opciones trabajo.



En consecuencia, cada vez es más frecuente que personas con diversas profesiones vean la necesidad de actualizarse y adquirir conocimientos especializados, no solo para mejorar su desempeño profesional sino para diferenciarse de otros en el mercado de trabajo con la expectativa de mejorar su posición ocupacional. Tales profesionales suelen preguntarse ¿en qué me especializo o en qué profundizo?³⁷ Y vuelven a aparecer una gran cantidad de dudas.

La decisión de formación postgradual y/o continua constituye un momento en el cual una persona que tiene una educación de base o una experiencia laboral importante en un área determinada, opta por acceder a programas de postgrado o de formación continua que le permitan perfeccionar su desempeño, ampliar conocimientos interdisciplinarios o desarrollar competencias para el trabajo investigativo y académico.

Esta transición al igual que otros momentos está caracterizada por la incertidumbre y el desconocimiento de: (i) Los diferentes niveles de formación (especialización - maestría - doctorado y/o educación continua - diplomados, cursos de certificación especializados), así como de las modalidades (presencial, virtual, a distancia); (ii) el perfil e idoneidad de las instituciones que ofrecen los programas; (iii) Los tipos de titulación y las condiciones de convalidación; (iv) las formas de financiación y las opciones de becas, intercambios; y, (v) las alternativas de trabajo que se pueden generar con una formación especializada y un mayor grado de cualificación, entre otros, etc.

A fin de que la decisión sobre la realización de un postgrado o de un programa formación continua realmente aporte en la construcción de una trayectoria ocupacional exitosa es necesario que el interesado comprenda el contexto de la formación que desea realizar, los nuevos conocimientos o competencias que espera desarrollar y las oportunidades de trabajo que le puede generar. No obstante, la creciente oferta de programas tanto de postgrado como de educación continua – nacional e internacional -, brinda

poca información sobre la relación que dichos programas pueden tener con los estudios ya realizados y/o con la demanda de cualificaciones en el mercado de trabajo.

³⁷ La educación postgradual hace parte de la educación formal y conduce a títulos académicos. Son parte de ella las especializaciones, las maestrías y los doctorados. Los programas de educación continuada son programas de educación no formal en tanto buscan complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. Consultado en <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-87076.html>, el 23 de octubre de 2013

En este sentido, las personas se enfrentan a una decisión sin tener mayor claridad sobre la forma en que la titulación o la certificación que van a adquirir afecta su trayectoria ocupacional. Tal situación es más crítica para aquellas personas que aún no se han insertado en el mundo del trabajo y que deciden realizar un postgrado como un mecanismo que les permite retrasar tal inserción, compensar la falta de experiencia para insertarse al mercado de trabajo o simplemente como una alternativa para obtener su título de pregrado³⁸.

Estas condiciones configuran otro escenario en el cual la Orientación Socio Ocupacional es necesaria para: (i) estimular y guiar metas de aprendizaje permanente que amplíen la base de conocimientos y competencias de los profesionales de manera coherente con los requerimientos del entorno; (ii) mejorar la relación entre las exigencias de la oferta de trabajo y las características de la demanda de trabajo; y (iii) mejorar las posibilidades de inserción al trabajo formal y la movilidad laboral.

Es importante tener en cuenta que en este momento de transición se suelen encontrar personas con niveles de Educación Superior (técnica, tecnológica o universitaria), que pueden tener experiencia laboral o no y que tienen una intención clara de continuar su educación dando prioridad a su marco de oportunidades. También pueden encontrarse personas que a pesar de no tener titulaciones formales poseen experiencia profesional y conocimiento técnico importante, que buscan validar con certificaciones especializadas.

En este momento el proceso de orientación tiene el desafío de tomar en consideración objetivos de mayor alcance. Más que apoyar decisiones inmediatas se trata de ayudar a desarrollar habilidades de autogestión de la trayectoria ocupacional, esto implica prever, planear y decidir en qué área del conocimiento profundizar y cuál es el sitio idóneo para hacerlo, lo cual requiere información y asesoría imparcial³⁹.

2.4.1 ¿Cómo opera la Orientación Socio Ocupacional en este momento?

Muchas personas buscan sumar en su experiencia académica títulos académicos con valor social y laboral, para actualizarse pero también para compensar la pérdida de valor de títulos anteriores (Stephen Joel Trachtenberg⁴⁰).

Los títulos pierden valor porque los avances tecnológicos presionan para que los conocimientos y las competencias de los profesionales sean actuales, a fin de actuar o solucionar problemas y necesidades del mundo contemporáneo.

En consecuencia, se espera que las personas tengan una imagen de sí mismas enriquecida que permita valorar los conocimientos y experiencia adquiridos, así como los aspectos que es necesario fortalecer para mejorar su perfil profesional. Se requiere, también, que haya un mayor grado de claridad frente a intereses e imaginarios sobre el mundo del trabajo y de la formación. En el proceso de orientación pueden jugar un papel destacado varios aspectos a valorar, en relación con el **autoconocimiento**:

Las capacidades actuales: esto es el conocimiento técnico, tecnológico o científico; así como las competencias técnicas y psicosociales, producto de la educación o de la experiencia, con que cuentan los profesionales y que constituyen una base importante para tener claridad sobre aquello que se desea lograr: un

38 Las IES desde hace algún tiempo vienen implementado diferentes alternativas para que sus estudiantes opten por el título de pregrado, dentro de ellas se encuentra la posibilidad de realizar estudios de postgrado. Esta opción facilita la admisión anticipada a un programa postgradual, siempre y cuando el estudiante cumpla algunos requisitos académicos y administrativos básicos, que define autónomamente cada IES.

39 La Organización Internacional del Trabajo – OIT - en el documento Orientación Profesional. Un Manual de Recursos para Países de Bajos y Medios Ingresos señala la importancia de que las principales instituciones de la sociedad estimulen que los individuos escojan libremente opciones laborales. En segundo lugar, supone que estas opciones se les ofrecen a todos los miembros de la sociedad, independientemente de su sexo, etnia u otros factores demográficos o sociales. Adicionalmente destaca entre los referentes internacionales la experiencia de Asociación de Sistemas de Información Profesional basados en computadoras (ACSCI) que propone la Imparcialidad de la información como una de las normas fundamentales para abstenerse de generar estereotipos (p. e. la edad, discapacidad, etnia, género, condición de inmigrante, nacionalidad, ocupación, características físicas, nivel de pobreza, raza, religión, orientación sexual y clase social) y garantizar la inclusión social; evitar sesgos evaluativos (no tender hacia o contra un tipo de trabajo, educación o usuario); y servir a los intereses de los usuarios finales en el desarrollo individual de sus carreras y no a los intereses creados de una entidad, sus patrocinadores, sus destinatarios o alguna parte que no sea el usuario final.

40 TRACHTENBERG, Stephen Joel. The Value of an M. A. Consultado en <http://roomfordebate.blogs.nytimes.com/2009/06/30/whatis-a-masters-degree-worth/>, el 21 de octubre de 2013.

mayor grado de especialización. De igual manera es necesario valorar aspectos como la disciplina personal, la constancia y las expectativas sobre el proceso de formación, pues esto tiene efectos en el tipo de programas que se elijan.

Propósitos personales del proceso de formación: el fin que cada quien persigue con la formación postgradual o con la educación continua incide en el tipo de programas que se elijan. Si los fines son de cualificación académica e investigación los programas seguramente serán maestrías y doctorados; mientras que si se trata de desarrollar competencias profesionales y actualización técnica, las especializaciones, diplomados o certificaciones específicas serán la ruta a elegir.

Áreas del conocimiento de interés: cada disciplina profesional tiene diversas posibilidades de profundización, líneas de acción o de investigación diferentes. Profundizar en un área exige tiempo, dedicación y esfuerzo, por lo cual es importante reconocer si dichas áreas representan un interés auténtico para la persona. Entre las áreas de conocimientos se encuentran: ciencias naturales y matemáticas; ingeniería, arquitectura y afines; bellas artes; ciencias de la educación; agronomía, veterinaria y afines; ciencias sociales y humanas; ciencias de la salud; economía, administración y afines.

Redes profesionales: una parte de los logros de la formación postgradual y continua puede relacionarse con las redes profesionales que enriquezcan los vínculos para hacer trabajos de investigación o generar comunidades de aprendizaje y perfeccionamiento, luego vale la pena valorarlas como recursos que en algún momento serán de utilidad para realizar prácticas, investigación, debates o análisis del área de profundización de interés.



En el caso de los postgrados al igual que en la educación postmedia, es posible que surjan crisis y deseos de abandonar los programas. Es frecuente la deserción en las maestrías y doctorados dados los mayores niveles de exigencia académica y de tiempo. El análisis integral de las opciones puede incidir en la continuidad a la formación una vez se ha decidido iniciar un programa postgradual.

Con la claridad en estos aspectos, entra en juego el análisis de la oferta del **mundo de la formación** que tanto en educación postgradual como en la continua es muy variada en opciones. Aún cuando se espera que aquí exista un conocimiento básico del sistema educativo colombiano y las alternativas de formación que ofrece, en este momento el panorama es más amplio e incluye la oferta internacional, por ello al momento de valorar la oferta es necesario tener en cuenta:

Las modalidades de formación postgradual y/o continua: es necesario que las personas conozcan qué caracteriza y diferencia cada nivel de formación postgradual - especialización, maestría y doctorado -; así como la oferta de formación continua - diplomados, cursos cortos, certificaciones especializadas. Comparar tales características con los intereses y propósito personales, así como con las expectativas es un aspecto fundamental para tomar una primera decisión sobre el tipo de formación que se desea y continuar el análisis con mayor enfoque.

La diversidad de la oferta de programas: los programas de formación postgradual así como la educación continuada han crecido no solo en número sino en temáticas. La diversidad de temas puede representar una forma de diferenciación dirigida a grupos específicos de los mercados de trabajo, es decir cada programa se compromete a mejorar el desempeño en aspectos particulares. En otros casos tal diversidad se puede derivar de los intereses de investigación de los grupos que lideran la creación y desarrollo de un programa de formación, esto es una característica de las maestrías y los doctorados. En todo caso es necesario conocer las características centrales de los programas de interés para evaluar si responden a los propósitos personales.

Descentralización de la oferta: la oferta de formación se encuentra disponible hoy en día no solo en las capitales y en las grandes ciudades, sino en ciudades intermedias y en los municipios, gracias a la descentralización de las IES y las modalidades de educación a distancia y virtual, así como a una oferta internacional a la cual se accede cada vez más fácilmente gracias al uso de las TIC, así como a los programas de becas y cooperación internacional. No obstante, es importante revisar que quien ofrece los programas de formación es una entidad reconocida y en caso de que la modalidad de estudios sea virtual o a distancia, revisar sus plataformas de *e-learning*, valorar el tipo de actividades que realizan (foros, talleres virtuales, chats, evaluaciones, etc.), el perfil de los tutores, etc.

Calidad de la formación: es importante que los programas cuenten con acreditaciones nacionales e internacionales que validen sus cualidades y beneficios. Lo ideal es que tales acreditaciones provengan de organismos oficiales, reconocidos por su seriedad y rigurosidad. De igual manera que la institución que ofrece los programas cuente con reconocimiento en el medio por su idoneidad y posicionamiento de sus egresados.

La internacionalización de los programas: en algunos casos es deseable que la formación se realice en el exterior por temas de calidad, la inexistencia de capacidades de formación en el país y por los beneficios de la experiencia internacional en el desarrollo de vínculos de investigación, de cooperación o por el reconocimiento de características sociales, económicas y culturales diferentes a las del país de origen que se valoran muy positivamente. En estos casos es necesario valorar esta posibilidad a la luz de los intereses, expectativas y motivaciones; así como de la capacidad de adaptación de la persona a un nuevo entorno social, económico, político y cultural, lejos de las redes naturales de apoyo como son la familia y los amigos.

Así mismo, un aspecto clave es conocer el proceso de convalidación de títulos el cual consiste en el reconocimiento que el Gobierno colombiano efectúa sobre un título de Educación Superior otorgado por una IES extranjera legalmente reconocida, con el fin de determinar la equivalencia en Colombia. Para ellos es necesario revisar los procedimientos y requisitos formales que define el Ministerio de Educación Nacional – MEN.

Los requisitos de ingreso a los programas: para la realización de estudios postgraduales suele ser requisito de ingreso haber culminado la formación de pregrado. Es de aclarar que sin bien en el país es posible iniciar un postgrado sin tener el título de pregrado, como se explicó en párrafos anteriores, en el exterior lo usual es que exijan tener el título de pregrado.

Adicionalmente suele ser necesario otro tipo de documentos que varían de acuerdo con la IES, pero dentro de los cuales es frecuente encontrar: un proyecto preliminar de investigación en caso de maestrías y doctorados, ensayos académicos, cartas de recomendación de académicos o personas de alto perfil profesional, certificados de notas del pregrado, argumentaciones del interés por llevar a cabo la formación y certificaciones de dominio de una segunda lengua, entre otras.

Por su parte, el ingreso a programas de educación continua es más abierto y el ingreso depende de la disponibilidad de tiempo y recursos económicos para inscribirse en las fechas estipuladas.

Becas de apoyo a estudios de postgrado: como parte de las políticas de desarrollo científico, tecnológico e innovación el país ha impulsado en el curso de su historia programas de apoyo para la formación en el nivel de maestría y doctorado. Estos programas son liderados por el Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación - COLCIENCIAS y tiene unas condiciones específicas de participación que es necesario revisar y analizar para saber si hacen parte de las expectativas de los interesados y si están dispuestos a asumir las condiciones de tales programas. También es posible que algunas universidades, especialmente extranjeras; así como agencias de cooperación internacional otorguen becas con diferentes niveles de cubrimiento y para diferentes tipos de programas.

En consecuencia es necesario que el orientado de acuerdo a sus intereses revise dos temas: la oferta de becas disponible, para lo cual el Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior - ICETEX y COLCIENCIAS

son fuentes oficiales, así como las páginas web de las agencias de cooperación internacional y los procesos de solicitud de las becas que aclaran procedimientos y requisitos a cumplir. En todos los casos se recomienda conocer las características y límites de tales formas de financiación de los estudios y las finalidades de las entidades o programas de apoyo.

El ciclo de la Orientación Socio Ocupacional se cumple a satisfacción con el análisis del mundo del trabajo. Vale recordar que el propósito de la formación postgradual y/o continua es perfeccionar el desempeño, ampliar conocimientos interdisciplinarios o desarrollar competencias para el trabajo investigativo y académico en tal sentido algunos de los aspectos más destacados en este análisis son:

Indagar sobre la valoración de la formación de interés en el mercado: además del valor que la formación tiene para el sujeto, vale indagar en las redes profesionales personales cuál es la percepción sobre tales programas, que tanta aceptación tienen, o si, por el contrario, se percibe saturación o indiferencia. Una herramienta útil para saber en qué áreas del conocimiento hay mayor número de graduados de maestrías y doctorados es el informe de “Indicadores de Ciencia y Tecnología” que publica anualmente el Observatorio Colombiano de Ciencia y Tecnología - OCYT.

Reconocer los perfiles ocupacionales de los programa de interés: significa contrastar las alternativas de formación con el campo de acción laboral que tiene cada una. Es necesario diferenciar entre las opciones de formación cuyo enfoque es académico e investigativo como las maestrías y doctorados, de aquellos que buscan mejorar el trabajo profesional en ambientes empresariales u otro tipo de organizaciones con miras a la innovación empresarial o social, como pueden ser las especializaciones, diplomados o certificaciones especializadas. El reconocimiento del perfil ocupacional conlleva a revisar al menos dos asuntos: el tipo de instituciones en las cuales es más demandada la formación de interés y los cargos potenciales a desempeñar con tal formación. Por ejemplo en el caso de los doctorados el espacio de trabajo más frecuente son las universidades, en nuestro medio no es usual la vinculación de doctores en las empresas y los cargos que ocupan suelen ser docentes-investigadores.

Opciones para el emprendimiento de oportunidad: la formación especializada abre una ventana de oportunidad para que profesionales con experiencia y buena formación científica o tecnológica, aprovechen su estado de madurez profesional y personal, lanzándose a la creación de empresa o al trabajo independiente, con iniciativas que pueden tener un potencial realizable de crecimiento gracias a una ventaja competitiva⁴¹ - tecnológica o no - basada en nuevos conocimientos. En estos casos se entiende que el conocimiento adquirido puede ser la fuente de diferenciación en productos o servicios.

Con la claridad frente a los aspectos claves a abordar en la Orientación Socio Ocupacional en este momento de transición, lo siguiente a tener en cuenta son las metodologías. Vale anotar que el perfil del público objetivo permite que haya un mayor empoderamiento del orientado para que busque la información pertinente.

La provisión de información supone que la persona a orientar indague aspectos relacionados con: (i) Las características de los programas de su interés - objetivos, planes de estudios, áreas de profundización, líneas de acción o de investigación, perfil del cuerpo docente, exigencia de tiempo, el lugar donde se ofrece, su extensión, las credenciales ganadas y los requisitos de ingreso. (ii) La idoneidad de las instituciones - registros calificados acreditaciones de calidad, posicionamiento en el medio, participación en alianzas o redes institucionales -. En el caso de las universidades y las IES existen *rankings* nacionales (basados en pruebas Ecaes y Saber Pro) e internacionales, disponibles en la web; en el caso de la educación continuada existen las redes con universidades corporativas y centros de formación especializados de empresas con alto reconocimiento. (iii) La relación de los programas de formación con los campos ocupacionales donde se desempeñan los egresados. En este caso resultan útiles los portales de egresados y las redes sociales como fuentes de información y como referentes de calidad.



⁴¹ La ventaja competitiva se entiende en este contexto como una característica de un producto o servicio cuyos clientes o usuarios valoran en alta medida y que marca una diferencia grande con otros bienes y servicios existentes en el mercado.



La **asesoría** es la estrategia metodológica que ocupa el segundo lugar y debe ayudar para que el orientado planifique su proceso tanto de búsqueda como de ingreso a los programas. Es recomendable que el asesor enfoque sus esfuerzos en:

- Ofrecer una guía sobre las fuentes y mecanismos de información acerca de las opciones de formación postgradual y educación continuada.
- Aportar lineamientos para la ponderación y priorización de su marco de oportunidad.
- Ayudar a comprender los propósitos, las motivaciones, los valores y alcance social del aprendizaje a lo largo de la vida.
- Ayudar a encontrar características que diferencian y agregan valor a los programas de interés.
- Analizar la información de los programas de interés en comparación con la información sobre las ocupaciones de potencial desempeño.
- Proporcionar conocimiento del mercado laboral, competencias que demanda, armonización de la relación vida y trabajo, y pautas de relación con futuros empleadores.

El rol del asesor es importante por su imparcialidad en los lineamientos para el análisis de la información. El diálogo necesario en este acompañamiento tiene como base la reflexión de los aspectos destacados en el componente de autoconocimiento.



De otro lado, en este momento la **experimentación** significa explorar y prever diferentes escenarios posibles que pueden ocurrir durante y después de la formación elegida, de manera que se puedan anticipar situaciones o vivencias que confronten al orientado con su decisión, especialmente frente a: disciplina académica necesaria dependiendo del nivel y modalidad de formación, procesos de interacción con personas

de perfiles muy diferentes al suyo; capacidad de afrontar problemas relacionados con insuficiencia de prerrequisitos (por ejemplo competencias en segunda lengua o habilidades para el manejo de TIC), organización del tiempo y manejo de agendas; expectativas de nuevos roles y gestión de la imagen profesional a fin de generar futuros entornos de trabajo basados en su hoja de vida. En relación con escenarios posibles de estudios en el exterior, además de los aspectos señalados, se pueden simular situaciones de adaptación y conflicto en un entorno social y cultural diferente.

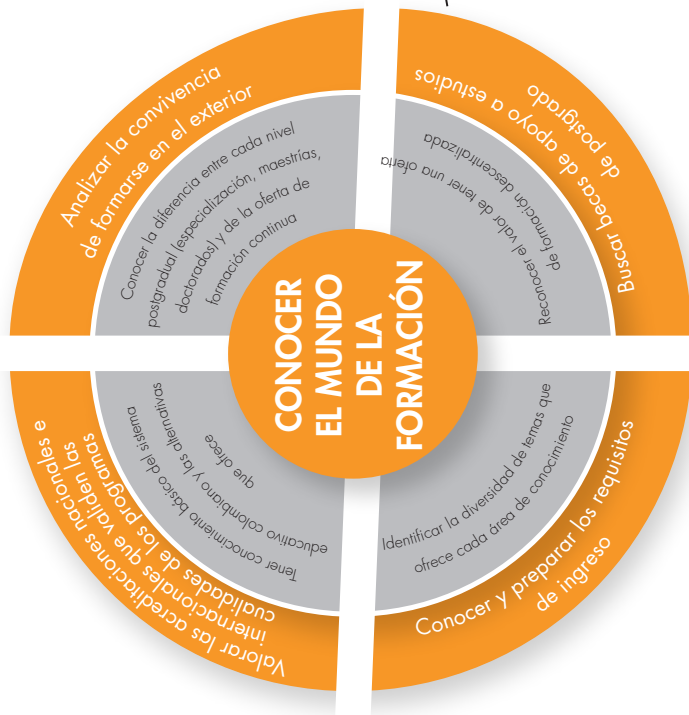
Es fundamental tener en cuenta que la decisión sobre formación postgradual y continua generalmente se basa en una alta expectativa de mejoramiento de las condiciones de inserción y mantenimiento en el mercado de trabajo, por lo tanto, viene acompañada de creencias y deseos sobre las posibilidades de aplicación de los nuevos conocimientos, el mejoramiento del nivel de ingresos, el cambio en las posiciones laborales y el mejoramiento de la calidad de vida.

Por ello el proceso de Orientación Socio Ocupacional seguramente incidirá de manera importante en la profundización y rigurosidad del análisis de las **oportunidades ocupacionales**. La integralidad de una buena provisión de información, la asesoría oportuna y la experimentación que el orientado haya podido tener le permitirá filtrar las opciones de formación en las que puede alcanzar mejores probabilidades de logro y satisfacción en relación con sus condiciones académicas, sociales, económicas, profesionales y personales.

La reflexión que se logre en el proceso de asesoría sobre los aspectos destacados en el autoconocimiento y la información relevante sobre los programas de formación y las oportunidades ocupacionales permitirán que los orientados acerquen sus deseos idealizados a las posibilidades reales de logro. Algunos de los deseos se relacionan con una mejora en el estatus profesional y/o un tipo de trabajo en particular que se espera tener, las aspiraciones de generación de conocimientos y el reconocimiento académico en un área particular (en el caso de los magísteres o doctores).



También que sus **creencias** u opiniones sobre el proceso de formación y los futuros roles y actividades en las cuales espera desempeñarse, puedan basarse en información más objetiva que ayude a superar estereotipos.



REQUIERE



REQUIERE



REQUIERE



TIENE SOPORTE EN

TIENE SOPORTE EN

Búsqueda de la información sobre: características de los programas de formación de interés – objetivos, planes de estudio, perfil de docentes, etc; la idoneidad de las instituciones – registros calificados, acreditaciones de calidad, alianzas y la relación de los programas de formación con las áreas de desempeño de los egresados.

Asesoría para ponderar y priorizar las oportunidades; aclarar propósitos, motivaciones, valores y el alcance social del aprendizaje permanente; ayudar a encontrar características que diferencien los programas de interés; analizar la información de los programas en comparación con la del mercado de trabajo.

Experimentación para explorar escenarios que puedan ocurrir durante y después de la formación elegida como: disciplina académica, capacidad de interacción y flexibilidad, solución de problemas, organización del tiempo y manejo de agendas; expectativas de nuevos roles, adaptación y conflicto en un entorno social y cultural diferente.

INCIDE EN

OPORTUNIDADES

Identifican opciones de formación que mejoran la satisfacción académica, social, económica, profesional y personal.

CREENCIAS

Aclaran expectativas sobre la formación y futuros roles y actividades en las cuales esperan desempeñarse, basados en información.

DESEOS

Concretan deseos idealizados como: mejora del estatus profesional o social, aspiraciones económicas y aporte de conocimientos.



2.5 Momento: El trabajo y sus cambios

El trabajo, actividad esencial en la vida de las personas, que ocupa una buena parte de su tiempo y de su historia, suele estar asociado en los imaginarios de estabilidad y el bienestar tanto personal como familiar. Sin embargo, las condiciones cambiantes del entorno económico, social y tecnológico que afectan a empresas u organizaciones de diversa índole, vienen afectando cada vez más la estabilidad y la seguridad laboral. Los escenarios de trabajo de hoy exigen mayores cualificaciones y titulaciones mientras ofrecen

contratos flexibles, usualmente con tiempos definidos de ejecución de corto o mediano plazo y condiciones laborales muy variadas, lo cual genera un sentimiento generalizado de incertidumbre en el cual la posibilidad de un cambio de trabajo siempre está presente. En este caso la pregunta vital es: **¿Cuándo y para qué cambiar de trabajo?**

Las transiciones originadas en los cambios de trabajo se refieren a aquellos momentos a lo largo de la vida laboral en los cuales las personas se enfrentan a situaciones determinadas que los llevan a buscar nuevas alternativas de ocupación o el reingreso al mundo laboral.

Los cambios en el trabajo u ocupación no solamente están ligados a las exigencias propias de un contexto incierto y cambiante. Para muchos, el afán de mejorar sus condiciones profesionales y/o laborales también son un motivo para cambiar de trabajo lo que puede implicar varias posibilidades: hacer lo mismo en lo que ya se tiene una experiencia para otro empleador o de forma independiente; incorporar nuevos conocimientos y habilidades para realizar otro tipo de trabajo en la misma área en la que ya se tenía un desarrollo laboral; o cambiar radicalmente el área de desempeño lo cual implica un aprendizaje mucho más profundo, vale decir, una reconversión de la trayectoria ocupacional.

En consecuencia, para algunas personas la expectativa de un cambio de trabajo trae consigo una visión de nuevas oportunidades, de mayor gratificación, satisfacción y mejoramiento de sus condiciones de vida; mientras

para otros significa inquietudes, preocupaciones y un potencial deterioro de sus condiciones de vida y de trabajo. En cualquier caso, tal situación de nuevo lleva tras de sí decisiones complejas en las cuales se enfrentan desafíos y conflictos, pues por un lado está la tendencia a querer continuar en el trabajo que se tiene por la sensación de seguridad inmediata, y de otro, está la expectativa de alcanzar nuevas metas y mejorar la calidad de vida.

Existen al menos dos grupos de razones que pueden llevar a una persona a buscar nuevas opciones de trabajo: las que tienen que ver con la motivación de logro que implica buscar nuevos retos que represente mayor exigencia y desarrollo profesional y personal y aquellas que tienen que ver con la dinámica propia del mundo del trabajo como los despidos, un cambio de puesto al interior de la misma empresa o la renuncia presionada por un ambiente laboral inadecuado; en cada caso los sentimientos son diferentes. Esto depende del sector, la cualificación y la posición específica de la actividad laboral que se ejerce. Sin embargo, ante el hecho de enfrentar el cambio es necesario analizar las ventajas y desventajas del mismo a fin de lograr una decisión lo más satisfactoria posible que mantenga a las personas activas en el mercado laboral.

A diferencia de la inserción laboral inicial, en estos momentos se tiene la ventaja de contar con algún grado de experiencia, conocimientos, habilidades, hábitos, costumbres y redes sociales que sirven de base para la nueva búsqueda. En la medida del avance en la trayectoria ocupacional, enfrentar el cambio de trabajo tiene sus particularidades y de acuerdo con ello podemos diferenciar tres estados que tienen necesidades de orientación particulares:

1. Nomadismo laboral: ocurre especialmente al inicio de la vida laboral y se caracteriza por un alto grado de movilidad, pasando de un trabajo a otro en períodos de tiempo cortos, siempre con la expectativa de encontrar mejores condiciones para establecerse. En esta fase, las personas pueden circular por todo tipo de trabajos, tanto informales como formales, temporales y/o de tiempo parcial, en los que pueden exigirles total disponibilidad horaria como condición para sostenerse, con salarios por debajo del promedio y con responsabilidades que no corresponden a las expectativas personales, por lo que con frecuencia las condiciones pueden ser percibidas como precarias e impulsar al cambio. Ante estas condiciones, la orientación juega un papel fundamental para reconocer los derechos laborales y los aspectos legales básicos de una contratación, mejorar las estrategias de búsqueda de empleo y convertir en una fortaleza lo que en apariencia es un problema, sumando los diversos aprendizajes de cada experiencia de tal manera que se le reste importancia a los permanentes cambios.

2. Búsqueda de estabilidad: ocurre cuando se ha pasado por varios trabajos y se empiezan a encontrar espacios más específicos en donde se perciben intereses profesionales de importancia, mayor grado de comodidad con las responsabilidades asignadas y deseo de permanencia. Este es un logro de mediano plazo (entre 3 y 5 años aproximadamente) en el que es frecuente que los deseos, imaginarios y expectativas laborales sean más acordes a las condiciones reales que ofrece el mercado laboral. Es una etapa en que el autoconocimiento permite identificar oportunidades de mejora en el proceso de orientación.

3. Ruptura de la zona de confort: aquí la persona ha alcanzado una experiencia destacada luego de varios años de trayectoria ocupacional y ha logrado acumular un bagaje importante de experiencia, conocimientos, competencias, etc., que le permiten sentirse cómoda con su trabajo. Sin embargo, la necesidad de cambio es inminente bien sea por voluntad personal o por presión del entorno, lo cual rompe la zona de confort en que se encuentra el individuo y requiere de un proceso de Orientación Socio Ocupacional que aborde equilibradamente los tres componentes para valorar las oportunidades de trabajo que se pueden abrir para una persona con una experiencia consolidada.

Teniendo en cuenta lo anterior es necesario reconocer algunas condiciones para realizar el proceso de Orientación Socio Ocupacional cuando lo que se necesita es un cambio de trabajo:

- La importancia de valorar el trabajo realizado como base para mejorar permanentemente y asumir nuevas metas profesionales.
- La importancia de considerar el cambio más como una oportunidad que como un riesgo.
- La necesidad de asumir la adaptación a nuevos escenarios de trabajo con una actitud constante de apertura para ver distintas posibilidades de trabajo digno y satisfactorio.
- El reconocimiento de la capacidad laboral de la persona, pues la experiencia y el conocimiento que ha acumulado en su historia profesional hacen parte de su capital personal y son de gran valor.
- La identificación de mejoras allí en donde se evidencia vacíos de experiencia y formación de acuerdo con las expectativas de cambio.
- La ampliación del panorama de opciones de trabajo para quien tiene experiencia (empleo tradicional, autoempleo y emprendimiento).
- El reconocimiento del perfil general del público objetivo para desarrollar acciones de orientación acordes al punto de partida.

2.5.1 ¿Cómo opera la Orientación Socio Ocupacional en este momento?

Responder a las condiciones de movilidad y flexibilización laboral requiere de aprendizaje continuo, amplia capacidad de adaptación al cambio y apertura mental de parte de las personas que buscan trabajo. Por ello es necesario que el énfasis del proceso de Orientación Socio Ocupacional se centre en la perspectiva futura de vida y trabajo que se puede ir construyendo dándole valor a la experiencia actual.

Por lo tanto, el conocimiento del mundo de trabajo es el componente de mayor peso a abordar y aprovechar seguido del autoconocimiento y finalmente el conocimiento del mundo de la formación.



En este momento el **mundo del trabajo** se aborda con un conocimiento real originado en la vivencia del orientado, lo cual le puede permitir abrir su mente a nuevas posibilidades. A fin de lograr un buen análisis de la situación es recomendable abordar los siguientes aspectos:

Reconocimiento de oportunidades: identificar los cambios del contexto en que la persona se desenvuelve permite analizar nuevas posibilidades o situaciones favorables para desempeñar trabajos diferentes al actual. De ellos se destacan los cambios originados en el impulso a determinados sectores económicos en crecimiento o expansión o las tendencias de innovación empresarial o social de un sector determinado, lo cual da lugar a nuevos escenarios de negocios o actividades, a nuevas ocupaciones o a transformaciones y especializaciones en ocupaciones ya existentes. Tales oportunidades pueden identificarse no solo en el lugar de origen o residencia sino en cualquier parte del país o incluso en el exterior, permitiendo ampliar las fronteras de búsqueda de trabajo.

Identificación de perfiles ocupacionales de interés: vuelve a ser importante analizar los roles y las responsabilidades de diversas ocupaciones en los sectores económicos y en el tipo de empresas u organizaciones de las cuales los orientados quisieran formar parte. Ellos deben aprovechar su experiencia y comparar los recursos y condiciones, que en este momento son mayores, con las oportunidades de trabajo posibles (bien sea como empleado, autoempleado o emprendedor) para que evalúe si cuenta con las características necesarias y puede ser competente en estos posibles escenarios y si en ellos hay nuevos aprendizajes que enriquezcan su currículo.

Renovar habilidades para la búsqueda de trabajo: es importante fortalecer habilidades para la búsqueda de información, para lo cual proveer fuentes de información sobre nuevos programas y oportunidades de empleo, autoempleo y emprendimiento, es una necesidad permanente. Ello implica revisar periódicamente páginas web gubernamentales a nivel nacional y local; cámaras de comercio, organizaciones no gubernamentales y fundaciones empresariales, cajas de compensación, entre otras que tienen como parte de su misión y responsabilidad generar estrategias de inserción laboral para toda la población y de estímulo al emprendimiento.

De igual manera, es importante documentarse en el momento que corresponda sobre empresas reconocidas que hacen intermediación laboral o firmas cazatalentos, de acuerdo al perfil del candidato.

De otro lado, es necesario aprender a hacer preguntas relacionadas con los requisitos específicos del cargo, las condiciones laborales, el equipo de trabajo, el salario y otros beneficios, lo cual le ayudará a las personas a analizar si el cambio es favorable.

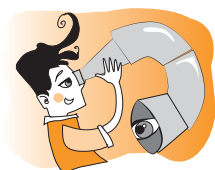
Analizar potencialidades para la creación de empresa: la experiencia de trabajo suele permitir ver oportunidades de emprendimientos con ánimo de lucro o sociales. Haber trabajado en un sector determinado permite conocer las necesidades de los clientes para pensar en productos o servicios

mejorados; identificar las falencias de las empresas del sector para ofrecerles asesorías o servicios de *outsourcing*⁴² o evolucionar aún más y crear una idea de negocio totalmente novedosa.

En el proceso de orientación es importante que las personas analicen si sus competencias y visión de futuro les permiten emprender la creación de una empresa u ofrecer servicios independientes; identificar oportunidades de negocio, pues allí estarán las alternativas de trabajo; e indagar sobre las condiciones de creación de empresas con o sin ánimo de lucro en el campo de interés. También es necesario identificar en las redes profesionales y familiares potenciales socios, pues cada vez es más importante para la sostenibilidad de una nueva empresa contar con un buen equipo emprendedor.

Prepararse para procesos de selección y complementar información: siempre que se deja un lugar de trabajo y se empieza la búsqueda de uno nuevo es necesario actualizar la hoja de vida para renovar datos que han perdido vigencia, reorganizar la información de acuerdo con las nuevas expectativas, priorizar aquello que se deba resaltar de los conocimientos y la experiencia y modificar los formatos de presentación, que cambian permanentemente. Algunas empresas, exigen presentar la hoja de vida en sus formatos por lo cual si la persona sabe a qué empresa se va a presentar es conveniente que indague si tienen formatos específicos. En relación con la entrevista de selección es importante ganar confianza con base en la experiencia y competencias adquiridas.

Fortalecimiento de Redes Profesionales: es necesario que las personas valoren las relaciones construidas en sus espacios de trabajo. Hacer un buen cierre con jefes y compañeros genera lazos de confianza y fortalece los vínculos profesionales facilitando el acceso a referencias de trabajo o contactos de negocios. Es frecuente que las empresas usen como fuentes de reclutamiento de personal a sus propios trabajadores o que utilicen el voz a voz para que colegas les proporcionen hojas de vida; esta estrategia se basa en la confianza de que un trabajador o un colega solo referenciará a un conocido si está seguro de su buen desempeño. He ahí la importancia de establecer vínculos profesionales basados en el respeto, la responsabilidad, el compromiso y la ética profesional.



Los aspectos descritos se alinean con el **autoconocimiento** teniendo como punto de partida que dejar un trabajo requiere visualizarse en otro y darse cuenta que existen más espacios para desarrollarse laboralmente. A la hora de tomar la decisión de buscar un nuevo rumbo laboral, es recomendable realizar una autoreflexión juiciosa que ayude a observar el momento adecuado para cambiar de trabajo y hacer un balance de la trayectoria que se ha ido construyendo en la cual se valoren aspectos como:

Motivaciones para el cambio de trabajo: es importante que las personas logren identificar sus razones esenciales para cambiar de trabajo y que las prioricen; algunas preguntas de utilidad en este momento son: ¿qué se busca en un nuevo trabajo?, ¿qué espera de él?, ¿cuáles son sus alternativas posibles? y ¿qué le ofrecen en términos de ambiente laboral, desarrollo profesional, ingresos económicos, posibilidades de desarrollo, aprendizaje y proyección?, ¿cuáles son las condiciones de bienestar y calidad de vida, es posible conciliar trabajo, familia y ocio?, ¿cuáles son las metas que persigue? Estos aspectos pueden aclararse si conoce más de las empresas u organizaciones de su interés para saber qué tan estables son y si gozan de reconocimiento en el medio, entre otros aspectos. Abordar este tipo de inquietudes le permite a las personas aclarar si un nuevo proyecto laboral puede responder a sus intereses y expectativas y prever mayor satisfacción en su futuro desempeño.

⁴² El *outsourcing* se refiere a un proceso mediante el cual una empresa contrata a otra empresa para que le preste servicios, le ayude con una parte de su producción o con algunas actividades. También se conoce como tercerización o subcontratación. Por ejemplo es frecuente que las empresas contraten por fuera la administración de su nómina o el mantenimiento de algunos equipos para lo cual buscan empresas o personas que les puedan prestar un servicio oportuno y de calidad.



Las capacidades actuales: revisar la experiencia, competencias y conocimientos técnicos, tecnológicos o científicos que se han adquirido en la historia laboral es necesario para reconocer objetivamente las capacidades con las cuales las personas van a enfrentar un nuevo escenario de trabajo, son una dotación indiscutible. Es aconsejable hacer un balance que permita identificar los logros alcanzados y los aportes que se han hecho en los lugares de trabajo pasados, priorizando el más reciente, para identificar las características que sirven de referencia para las nuevas alternativas de trabajo. También, es necesario reflexionar sobre los valores y las competencias psicosociales que se han fortalecido o que falta fortalecer y la manera como estos contribuyen a la satisfacción en el trabajo. En este momento todas las personas logran identificar valores o principios de vida que para ellos no son negociables y con los que es importante encontrar compatibilidad en su trabajo.

Expectativas de trabajo: cuando se decide cambiar de trabajo se hace con la esperanza de mejorar la situación actual en diferentes sentidos y es importante tener claridad sobre aquello en lo cual se desea una mejora, procurando siempre un buen balance entre el mejoramiento de aspectos materiales (ingresos y oportunidad de acceso a bienes y servicios) y aspectos subjetivos e intangibles que generan bienestar como un buen clima de trabajo, respeto y reconocimiento por su quehacer, un lugar de trabajo adecuado y saludable, un espacio de participación y creación, el equilibrio entre la vida laboral y personal, entre otros aspectos. Contemplar y comparar estos temas en diferentes escenarios de trabajo ayuda a sentirse tranquilo frente al cambio y a afrontar las consecuencias de la decisión. Se trata de establecer una relación costo-beneficio equilibrada.

Áreas de interés: la experiencia muestra diversos ámbitos de acción en los que una persona podría desempeñarse satisfactoriamente y le genera oportunidades de especialización. Identificar y evaluar si estas oportunidades de interés para ella, amplían el marco de oportunidades futuras de desempeño. Es importante que esto se refleje en la construcción de la hoja de vida y que cuando se esté aspirando a una de las áreas identificadas se pongan en evidencia los intereses correspondientes.

Finalmente, entra en juego el conocimiento del mundo de la formación el cual tiene un papel importante pero diferente de acuerdo al estado de la trayectoria laboral:

Si se está en el nomadismo laboral el reto más importante es estimular la cualificación, preferiblemente mediante participación en seminarios, congresos y la educación continuada que ofrecen las IES a los egresados de manera gratuita o a bajo costo, dadas las condiciones de inestabilidad; así como los cursos de ETDH a fin de certificar conocimientos y competencias y poner en evidencia áreas de interés que faciliten el acceso al trabajo.



Cuando se busca estabilidad en el área de interés, puede aparecer la necesidad de titulaciones formales en cualquier nivel - pre o postgrado, así como la educación continua o la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, a fin de profundizar o actualizar conocimientos, habilidades, técnicas, etc.

Cuando se trata de salir de la zona de confort para aventurarse a retos laborales nuevos y exigentes pensar en formación postgradual o certificaciones especializadas puede ser una buena alternativa que agregue valor a la experiencia ganada y además sintonice a las personas con adelantos tecnológicos de punta que puedan diferenciarlas en el mercado laboral. Se pueden destacar los siguientes aspectos al momento de pensar en un proceso de cualificación para mejorar las oportunidades de inserción a un nuevo trabajo:

- La identificación de oportunidades de formación cortas que permitan la profundización en un tema en particular, para incursionar en nuevos escenarios laborales.
- La identificación de oportunidades de actualización de conocimientos para permanecer al día en los cambios de su ocupación u oficio actual.
- El análisis entre las oportunidades de formación continua y los nuevos requerimientos del mercado laboral.

Teniendo en cuenta que el público objetivo de este momento, es en su mayoría adulto y que tiene un mayor grado de autonomía y la capacidad de reflexión que da la experiencia, el eje metodológico de mayor importancia es **la experimentación**. Aquí la Orientación Socio Ocupacional ayuda a definir criterios para iniciar el proceso de búsqueda de empleo y puede aportar al fortalecimiento de habilidades y la identificación de potenciales de desarrollo, necesidades de capacitación y adaptabilidad para integrarse a equipos de trabajo. La experimentación en este momento ayuda a prever el desempeño futuro en condiciones diferentes, pone en evidencia habilidades, aptitudes y conocimientos específicamente requeridos para un trabajo determinado y reta al orientado a cualificarse.



De acuerdo con el objetivo que se persiga, las actividades de experimentación se pueden realizar de manera individual o grupal. Se pueden realizar juegos de rol para anticipar diferentes escenarios laborales, los requisitos de ingreso y la forma de reconfigurar el perfil personal en concordancia con ellos; simulaciones de entrevistas de trabajo; y estrategias para construir y mejorar las relaciones con personas del entorno profesional del orientado que originen oportunidades para prestar servicios, hacer negocios o conocer ofertas laborales, denominadas en el entorno laboral *networking*. También se pueden realizar evaluaciones del potencial de las personas a partir de simulaciones de situaciones laborales relacionadas con nuevos tipos de trabajos y nuevas exigencias en cargos de interés.

La experimentación va de la mano de **la asesoría** como segundo eje para ayudar a que el orientado precise sus características personales de tal manera que pueda implementar estrategias de mejora en el corto plazo que incluyan las actividades de autoconocimiento y las posibilidades de educación o formación continua.



El rol del asesor es importante por su imparcialidad y la capacidad para confrontar al orientado frente a los aspectos destacados en autoconocimiento. Es recomendable que el asesor enfoque sus esfuerzos en:

- Poner en evidencia la experiencia que el orientado ha construido en su trayectoria ocupacional como su principal capital para enfrentar el cambio.
- Ayudar a comprender los propósitos, las motivaciones, los valores y alcance social del orientado en un nuevo escenario de trabajo.
- Ayudar a afrontar el temor al cambio y a valorar los pros y contras del mismo con criterios objetivos basados en los 3 componentes de la orientación.
- Ofrecer una guía sobre las fuentes y mecanismos de información sobre las opciones de búsqueda de trabajo (empresas de intermediación laboral, cazatalentos, programas públicos y privados de estímulo al empleo y el emprendimiento, entre otros).
- Aportar criterios para ponderar y priorizar el marco de oportunidades laborales.
- Empoderar e invitar al orientado a identificar opciones de trabajo, fortalecer su perfil ocupacional y su red de contactos, y afrontar procesos de selección o el inicio de emprendimientos empresariales o sociales



En la asesoría se pueden mejorar sus habilidades comunicativas para presentar la información del perfil profesional de manera interesante para los empleadores o inversores (en casos de trabajo independiente o emprendimiento). Tal información se refleja en cartas de presentación, hojas de vida y portafolios de servicios profesionales/empresariales, claros, concisos y adecuados a los requerimientos del entorno.

La **provisión de información** por su parte se dirigirá a que el orientado amplíe su conocimiento sobre áreas de interés (operativas, comerciales, ejecutivas, técnicas, etc.), tipos de empresas deseables y características del trabajo (bien sea ofertas de empleo o emprendimiento). Algunas empresas suelen permitir que los candidatos llenen un formulario de solicitud en línea, presenten una hoja de vida o un resumen electrónico para alimentar sus bases de datos, por lo que es importante no solo llenar tales formularios sino mantenerlos actualizados. La oportunidad de acceso a las fuentes señaladas permite que la Orientación Socio Ocupacional aporte transparencia a la información disponible sobre el mercado de trabajo.



Por lo anterior, es importante: (i) Explorar empresas intermediadoras de empleo que normalmente proveen información sobre puestos de trabajo no calificado, semicalificado, artesanal y técnico. (ii) Identificar empresas conocidas como cazatalentos que suelen hacer selección para cargos técnicos especializados, profesionales y gerenciales. (iii) Revisar periódicos o publicaciones (revistas y boletines) de gremios empresariales o asociaciones profesionales que presentan ofertas enfocadas en sectores económicos determinados o áreas de conocimiento. (iv) Acudir al servicio de empleo del SENA, a la Red Pública de Empleo - Redempleo u otras entidades públicas de la región. (v) Ingresar a páginas web de las empresas de interés. E (vii) indagar con amigos o colegas que están ubicados laboralmente y que pueden ayudar a generar contactos de trabajo y aprovechando redes profesionales virtuales.



Cuando se tiene alguna experiencia laboral y se accede a un proceso de orientación se espera que este le ayude al orientado a ampliar su visión acerca de las **oportunidades** ocupacionales.

El énfasis en el componente del conocimiento del mundo del trabajo articulado con el autoconocimiento para asumir los cambios, ejerce una influencia significativa para identificar, analizar y filtrar alternativas ocupacionales diversas que al ser evaluadas se convierten en verdaderas oportunidades de trabajo en las que es posible prever un potencial de satisfacción personal y profesional.

Tales alternativas pueden encontrarse en el campo de acción en que la persona se ha desempeñado o en nuevos escenarios para los cuales su trayectoria es pertinente, adecuada y deseable, lo que amplía la gama de posibilidades. En consecuencia con los diferentes estados de avance en la trayectoria laboral descritos se pueden identificar tres tipos de oportunidades: (i) Las de estabilidad laboral, para salir del nomadismo; (ii) las de proyección profesional, para avanzar en el mismo camino, y (iii) las de renovación profesional, para cambiar de camino.

La valoración de las alternativas posibles, sumada a la experiencia de la persona, permite a su vez que los **deseos** dejen de ser aspiraciones descontextualizadas o idealizadas y se concreten acercándose mucho más a las posibilidades reales. Tales deseos suelen referirse al mejoramiento en el nivel de ingresos, en la valoración social de la ocupación, en las condiciones de trabajo y al balance entre el trabajo y la vida personal⁴³, entre otros aspectos a que se aspira y que ahora tienen una referencia más objetiva, bien sea para que las personas tengan argumentos de negociación al respecto en los nuevos escenarios de trabajo o para replantear ambiciones que de momento no podrán ser satisfechas.



De igual manera ocurre con las **creencias**, pues al enfrentarse a la situación de cambio de trabajo suelen surgir resistencias y temores generalmente infundados, algunos relacionados con: (i) El temor

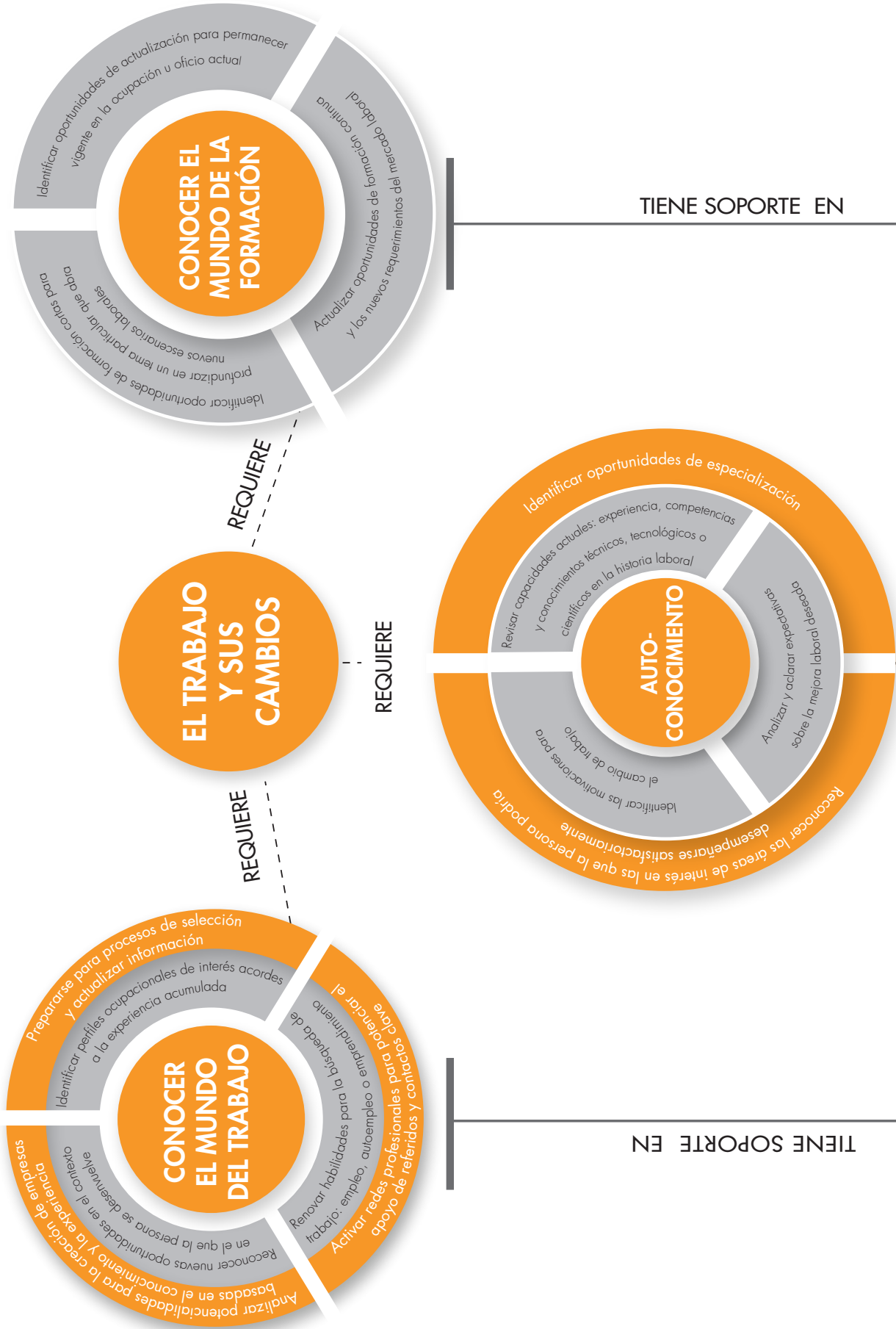
⁴³ Este es un aspecto muy importante, especialmente en relación con la conciliación entre la vida de trabajo y la familiar, pues en el caso de las mujeres que además tienen que cumplir con trabajos propios de hogar (mantenimiento de la casa, cuidado de los hijos, del esposo, de los padres, etc.) son usuales arreglos forzados para estar presentes en ambos escenarios con consecuencias importantes de estrés y agotamiento. Mientras los hombres suelen priorizar la vida profesional y tomar la decisión de ausentarse con frecuencia de los escenarios familiares, obviando responsabilidades propias de tal ámbito. Esto por supuesto es más frecuente en la vida adulta que puede coincidir con los cambios en búsqueda de estabilidad y renovación profesional.



a lo nuevo (Por ejemplo, “que tal si me va peor”, “es mejor malo conocido que bueno por conocer”, “esta situación es transitoria y seguro va a mejorar, mejor me quedo”). (ii) Con la concepción del cambio como un problema (Por ejemplo, “seguro me toca aprender nuevas cosas mientras aquí manejo todo”, “me van a exigir más y si no soy capaz...”, “crear empresa es iniciar de cero y perder la experiencia acumulada”; o (iii) con el desconocimiento del mercado de trabajo (Por ejemplo, “en las ciudades principales se encuentran los mejores trabajos”, “el único contrato bueno es a término indefinido”, entre otras.

El hecho de visualizarse en otros escenarios laborales con criterios objetivos y valorar las características personales conduce naturalmente al replanteamiento de las opiniones sobre sí mismo y las capacidades que se tienen y se empieza a ver que los cambios pueden ser positivos y presentar mejores opciones de trabajo a las conocidas.





La experimentación para ayudar a prever el desempeño futuro en condiciones diferentes, pone en evidencia habilidades, aptitudes y conocimientos requeridos para un trabajo determinado y reta al orientado a cualificarse.⁷⁸

Asesoría para ayudar al orientado a reconocer sus características personales e implementar estrategias de mejora, evidenciar las fortalezas de la trayectoria ocupacional del orientado, comprender los propósitos y los alcances en un escenario de trabajo, afrontar el temor al cambio, aportar criterios para evaluar y priorizar oportunidades laborales, sus opciones de trabajo, su red de contactos y procesos de selección o creación de empresa.

Búsqueda de información en 1) empresas intermediadoras de empleo. 2) Empresas cazatalentos. 3) Periódicos, publicaciones gremiales o asociaciones profesionales que ofrecen puestos de trabajo. 4) El servicio de un empleo del SENA, la Red pública de Empleo (Redempleo), u otras entidades públicas de la región. 5) Páginas web de empresas de interés. 6) Amigos o colegas que estén ubicados laboralmente.

INCIDE EN

OPORTUNIDADES

Identificación de alternativas ocupacionales que, al ser evaluadas, se convierten en oportunidades de trabajo satisfactorias.

Oportunidades de: estabilidad laboral, proyección profesional y/o renovación profesional.

CREENCIAS

Replanteamiento de opiniones sobre sí mismo y las capacidades propias.

Percepción de que los cambios pueden ser positivos y presenciar mejores opciones de trabajo a las conocidas.

DESEOS

Las aspiraciones descontextualizadas se concretan, se acercan a las posibilidades reales de: mejoramientos de ingresos, valoración social de la ocupación, mejores condiciones de trabajo y al balance trabajo/vida personal.

¿CÓMO IMPLEMENTAR LA ORIENTACIÓN SOCIO OCUPACIONAL?





La importancia de los procesos de transición y la toma de decisiones de los individuos a partir de las herramientas recibidas en la colegio, se deriva del análisis del papel de la educación en el sistema social. Por un lado se puede analizar cómo la igualdad de oportunidades en el acceso a la educación permite la movilidad social de las personas, lo cual redundará en una sociedad más equitativa, pero, por otro lado, se puede analizar que el proceso escolar desencadena diferentes consecuencias educativas, los estudiantes con similares resultados educativos no tienen las mismas oportunidades para continuar en el sistema educativo, ni para acceder al mercado de trabajo, de hecho las personas que egresan del mismo colegio toman trayectorias ocupacionales muy diferentes.

En este sentido, el proceso de transición de los jóvenes entre el sistema educativo y el productivo (en cualquiera de los cinco momentos señalados) debe propender por un mejoramiento en los niveles de equidad y distribución de oportunidades, y el trabajo concreto de las instituciones educativas debe apuntar a generar: (i) Procesos de construcción y reevaluación permanente de representaciones, expectativas y creencias sobre el futuro, y (ii) un acompañamiento para establecer las preferencias frente a los escenarios educativos y de trabajo y los medios posibles para alcanzarlas, dentro de un entorno que condiciona las oportunidades de los jóvenes.

En torno a esta preocupación y para facilitar el proceso de tránsito del sistema educativo al mundo del trabajo, el Gobierno nacional identificó la importancia de articular los recursos humanos del país con las necesidades de los sectores que se visualizan como motores de desarrollo. Para ello se creó la Estrategia Nacional para la Gestión del Recurso Humano cuyos objetivos son la formación pertinente de la población de manera tal, que se anticipe a las necesidades del mercado de trabajo y garantizar la efectiva inserción laboral. Esta estrategia propone, la organización sistémica del sector productivo y el sector educativo, de manera que compartan información y estrategias para cualificar y orientar la oferta de recursos humanos del país⁴⁴.

En este marco, la normatividad nacional plantea la *orientación* de los recursos humanos, con nuevos enfoques, para que las personas estudien las carreras que demandan los sectores productivos de mayor impacto para el país. Sin embargo, es necesario considerar que este proceso de adecuación no es automático, las personas seleccionan una carrera o un trabajo guiados por dos parámetros: (i) el conocimiento de las ofertas de estudio o trabajo existentes en su entorno y (ii) sus intereses, gustos y expectativas familiares, profesionales y laborales.

Con este enfoque, la *orientación* se convierte por así decirlo, en un proceso de conciliación, que por un lado comprende que una parte importante de la competitividad laboral se obtiene a partir de la información que tiene el recurso humano sobre las demandas del mercado de trabajo y la formación de este mismo para satisfacer tales demandas; y por otro lado, la orientación debe tratarse de acciones en beneficio de los sujetos, es decir, aquellas cuya intención sea aportar al desarrollo de un proyecto de vida donde sus elecciones les resulten altamente satisfactorias.

Este proceso tradicionalmente conocido como "orientación vocacional, profesional, ocupacional o laboral" no es nuevo, desde la década de los 70 se ha mencionado la necesidad de articular la oferta educativa a las necesidades de recursos humanos de las regiones. Ha sido tradicionalmente una tarea del sistema educativo, incorporada en diferentes leyes, decretos y documentos de política, que plantean objetivos relacionados con la socialización y preparación de los niños y jóvenes para su inserción en escenarios de Educación Superior y de trabajo. A partir de estos lineamientos los Establecimientos Educativos - EE y las Instituciones de Educación Superior - IES, inician la implementación de acciones de orientación con diferentes enfoques, pues las necesidades de los estudiantes, los contextos y los recursos disponibles así lo demandan. A continuación se presenta un histórico de los principales lineamientos dirigidos a los EE y las IES desde 1980.

44 Tomado del Decreto 1953 de 2012, por medio del cual se crea la Comisión Intersectorial para la Gestión del Recurso Humano y se dictan otras disposiciones.

3.1 Contexto normativo de la orientación en los establecimientos educativos

La revisión de la normatividad sobre orientación muestra una necesidad común, la toma de decisiones de los jóvenes con respecto a su futuro educativo, laboral u ocupacional, donde se considere lo que saben hacer (aptitudes) y lo que quieren hacer (expectativas).

La orientación escolar y vocacional

En la década de los ochenta la normatividad estableció una directa relación entre orientación y vocación⁴⁵, se indicó que el sistema educativo debía responder a las distintas vocaciones a través de la diversificación⁴⁶ de la educación media. Se consideró necesaria la *orientación vocacional* previa a la educación diversificada, con el fin de apoyar la toma de decisiones que el estudiante debía hacer sobre su futuro educativo. Este proceso fue delegado directamente a los docentes, psicólogos y psicopedagogos, quienes debían realizar un acompañamiento permanente y suministrar información, para que los estudiantes reconocieran sus aptitudes, intereses y las oportunidades que les ofrecía el contexto.

La orientación educativa, profesional y ocupacional

Durante la década de los noventa, la diversificación curricular se definió a partir de la pertinencia de la capacitación ofrecida, esto significa la incorporación de programas de artes y oficios dentro del currículo escolar que debían estar en coherencia con las tendencias del mercado laboral, generando dos tipos de educación: media académica y media técnica y por consiguiente dos posibles trayectorias ocupacionales.

Para hacer orientación en la media académica, la ley 115 de 1994 establece que el Ministerio de Educación Nacional debía coordinar de la mano del ICFES y del SENA un sistema de información y *orientación profesional y ocupacional* para orientar según la demanda y oferta laboral la formación de los recursos humanos. Para hacer orientación en la media técnica y otras modalidades técnicas el Consejo Nacional de Política Social y Económica - CONPES 2738 de 1994 habla de la *orientación ocupacional*, como aquella que tiene que acercar a los estudiantes a la vida laboral para lo cual responsabiliza del proceso a dos nuevos actores: las instituciones privadas de educación no formal y al sector productivo en general.



Esta normatividad separa la orientación de acuerdo con dos posibles trayectorias la vía académica (jóvenes que cursan la media académica y van a la Educación Superior, aplazando su inserción laboral) y la vía laboral (los jóvenes que cursan la media técnica o programas técnicos y rápidamente buscan su inserción laboral).

En decretos expedidos posteriormente⁴⁷ se recuerda la responsabilidad de los docentes y directivos docentes frente al servicio de orientación la cual debía darse en las instituciones educativas, siendo parte integral de su labor formadora. A esta misión se le integraron elementos como la solución de conflictos y problemas individuales, familiares y grupales y el desarrollo de valores.

La orientación y la articulación entre mundo de la formación y mundo del trabajo

A finales de los noventa, se plantea que la educación media en lugar de especializar debía fortalecer las competencias básicas de los estudiantes⁴⁸, lo cual les serviría para el ingreso a la educación postmedia o al mundo del trabajo. Este concepto de competencias en lugar de reconciliar las modalidades de la educación media (académica y técnica), vuelve a generar una separación, porque se habla de unas competencias básicas necesarias para la continuidad en el

45 Resolución 12712 de 1982. Ley 58 de 1983 y Decreto 1002 de 1984.

46 Las áreas para la diversificación se debían escoger de acuerdo a las necesidades de recursos humanos del país.

47 Decreto 1860 de 1994, Decreto 3020 de 2002 y Decreto 1850 de 2002.

48 Plan Nacional de Desarrollo 1998-2002. Cambio para construir la paz.

sistema educativo y unas competencias laborales como herramienta de inserción al mundo del trabajo de los jóvenes, ya sea a través de un empleo o de una iniciativa de autoempleo.



La normativa responsabiliza a los todos los docentes y directivos docentes de la orientación escolar y solo en algunos casos se contempla la vinculación de profesionales especializados en esta labor, para contribuir a la formación integral de los estudiantes. (Decreto 1850 de 2002)

La controversia entre las modalidades de educación media se aborda en el documento “Colombia Visión 2019”, donde se busca un equilibrio entre las dos a través de la incorporación en el currículo de las competencias laborales generales, estas se presentan como capacidades básicas que ayudan a los jóvenes en la transición entre la educación media y la Educación Superior o al mundo laboral⁴⁹.

El orientador

A partir del 2001 se han dado cambios importantes en el perfil de los encargados de orientación en los establecimientos educativos, pues queda dentro de la función docente general prestar el servicio de orientación estudiantil⁵⁰. Esta tarea podría ser dada en forma grupal e individual apoyando el servicio de orientación estudiantil de la institución donde se encuentre laborando, lo que no excluye que se asigne un orientador escolar para la misma institución⁵¹. El perfil de los orientadores asignados son profesionales universitarios graduados en orientación educativa, psicopedagogía o un área afín que podrían ser vinculados como docentes o administrativos a la institución educativa⁵².

Posteriormente en el 2010⁵³ se convocó un concurso para docentes orientadores en los establecimientos educativos de las entidades territoriales certificadas en educación. Dentro de la descripción de las funciones de la convocatoria se hace mención a las actividades el orientador para favorecer el desarrollo equilibrado y armónico de las habilidades de los estudiantes para la toma de decisiones y la adquisición de criterios, en concordancia con el artículo 92 de la Ley 115 de 1994.

En esta misma época, se genera un protocolo para la evaluación del período de prueba del docente orientador⁵⁴, que brinda mayor claridad en las funciones que se espera que el docente cumpla en el ámbito de la *orientación profesional*. En este documento se especifica que la orientación vocacional es un proceso que: (i) Propende porque el estudiante aprenda a conocerse, para identificar sus aptitudes, competencias, motivaciones e intereses. (ii) Brinda asesoría al estudiante en el proceso de búsqueda y análisis de información sobre la oferta educativa y laboral del entorno. (iii) Fomenta la toma de decisiones sobre el futuro, con autonomía y responsabilidad. (iv) Acompaña la definición de un proyecto de vida y de un proyecto profesional. (v) Promueve el desarrollo de la personalidad y se motiva el logro de las expectativas de los estudiantes.

En este período, se resalta que ahora la orientación implica que los estudiantes aprendan a trabajar y aprendan a tener iniciativa emprendedora en el desarrollo de su rol como futuros trabajadores, de manera que sean competitivos y puedan ingresar al mercado de trabajo de forma más efectiva. Para ello, el orientador es responsable de generar alianzas con las organizaciones y representantes del sector productivo del entorno y estimular la articulación entre las asignaturas y las competencias laborales.

49 Visión 2019 en Educación. (2005) “A las estrategias expuestas para mejorar la calidad es necesario añadir otras específicas dirigidas a hacer la educación más pertinente, lo que incluye ofrecer oportunidades de formación laboral, pero no se reduce a ello. Es necesario convertir la educación en una experiencia significativa en sí misma, que brinde a los estudiantes múltiples oportunidades para desarrollar su potencial y reflexionar sobre su proyecto de vida” Pág.33 Agosto.

50 Decreto 1278 de 2002.

51 Decreto 1850 de 2002.

52 Decreto 3020 de 2002.

53 Acuerdo 151 del 30 de septiembre de 2010.

54 Orientaciones y protocolo para la evaluación del período de prueba del docente orientador que se rige por el estatuto de profesionalización docente [Decreto ley 1278 de 2002] Febrero de 2012.

3.2 Contexto normativo de la orientación en las instituciones de Educación Superior



El propósito de generar una educación más pertinente, la necesidad de brindar acciones de orientación para todos los jóvenes indistintamente de la modalidad de educación media cursada y la importancia de generar vínculos entre la educación y el trabajo, son consideraciones que se agrupan en el Sistema de Formación de Capital Humano. Una estrategia reciente, con una perspectiva integradora, que plantea la puesta en marcha de la Estrategia Nacional para la Gestión del Recurso Humano en Colombia, donde se convoca a los diferentes niveles de formación y las distintas entidades a implementar herramientas para favorecer el acceso a la educación postmedia, la movilidad estudiantil y la conexión de contenidos educativos⁵⁵.

En concordancia con esta estrategia se adelantaron programas de articulación entre las instituciones de Educación Superior y

la educación media y se mejoraron los sistemas de información sobre la oferta educativa, la dinámica de la deserción educativa y la situación laboral de los graduados a través de la creación e implementación del Observatorio Laboral para la Educación, que pretende, entre otros, apoyar con datos la toma de decisiones de estudiantes y familias en torno a la educación y el trabajo.

La orientación comienza a ser tema concreto de análisis en la Educación Superior al ser identificada como un factor determinante de la deserción educativa. Se plantea entonces la necesidad de trabajar de la mano con la educación media para implementar un programa de *orientación profesional* a través del cual los jóvenes puedan escoger un programa de formación con miras a su futura vinculación laboral, y la importancia de acercar a los jóvenes al mundo laboral a través de casos reales y ejercicios de simulación lo cual les permite conocer distintas actividades productivas y explorar sus intereses⁵⁶. En este marco se identifican como responsables y líderes de estos procesos al Ministerio de Educación Nacional, las Instituciones de Educación Superior y los Establecimientos Educativos que deberán desarrollar estrategias dirigidas especialmente a los estudiantes de educación media.

Paralelamente a estos objetivos, se firmó en 2010 el Acuerdo Nacional para Reducir la Deserción, que convoca la participación de las familias, el sector productivo y los gobiernos locales para atender el tema. Este acuerdo tiene como ejes fundamentales: el fortalecimiento de la financiación en Educación Superior, la nivelación de competencias académicas de los estudiantes, la promoción del bienestar estudiantil y de la orientación vocacional, articulada desde la educación media.

En este marco, de manera conjunta las IES y el MEN vienen ejecutando proyectos orientados a mejorar la capacidad de las instituciones para el diseño, puesta en marcha y evaluación de políticas y estrategias de retención estudiantil, que incluyen acciones de orientación con los estudiantes de educación media para la selección de carrera y con los estudiantes en riesgo de desertar para una mejor adaptación al medio universitario, concretamente el desarrollo de estrategias, metodologías y herramientas virtuales de apoyo al proceso de orientación.

Por otra parte, en el plan sectorial de educación 2010 - 2014 se describe la concentración de esfuerzos encaminados a "Cerrar brechas con enfoque regional en Educación Superior" para ello, el MEN lidera la ejecución de diversas estrategias que apuntan a enfrentar el abandono de estudios y a mejorar la calidad educativa. Una de estas estrategias es la Movilización de la Demanda, que tiene como objetivo fomentar las condiciones de acceso y permanencia en la Educación Superior. Esta estrategia reconoce la existencia de diferentes trayectorias que aunque se ejecutan de modo personal, encierran dinámicas

⁵⁵ CONPES 3674 de 2010. Lineamientos de política para el fortalecimiento del sistema de formación del capital humano SFCH.

⁵⁶ Plan sectorial de educación 2006-2010. Revolución educativa.

sociales y que pueden ser apoyadas, acompañadas e incluso intervenidas, a partir de procesos regionales, al generar condiciones de acceso y fortalecer los procesos de permanencia en la Educación Superior ⁵⁷.

La estrategia de Movilización de la Demanda identifica cinco componentes: (i) Buscando carrera. (iii) Adaptación del estudiante a la Educación Superior. (iv) Prácticas y trabajos de grado. (v) Rumbo al trabajo. (vi) Formación posgradual. Reconociendo la importancia de crear un proceso que reúne varios actores (padres, docentes, gobierno local, sector productivo y organizaciones sociales) para la promoción de estrategias de *orientación*⁵⁸. Los cinco componentes de la estrategia propuesta por el Ministerio de Educación Nacional en respuesta a algunos de los retos que enfrenta el Sistema Educativo son un apoyo a procesos de Orientación Socio Ocupacional y pueden corresponder a necesidades de cada momento de transición como se esboza a continuación.

Movilización de la Demanda	Cómo aporta	Momentos de transición que enriquece
Buscando carrera	Permite identificar el marco de oportunidades de formación de acuerdo con el contexto regional. Provee información sobre el marco de oportunidades de formación especialmente a nivel del pregrado.	<ul style="list-style-type: none"> Hacia la formación postmedia El perfil ocupacional y el aprendizaje permanente Hacia la formación postmedia
Adaptación del estudiante a la Educación Superior	Puede aportar comprensión sobre la vida universitaria, sus características y condiciones.	<ul style="list-style-type: none"> Hacia la formación postmedia Crisis de carrera
Prácticas y trabajos de grado	Enriquece las opciones de experimentación de los orientados.	<ul style="list-style-type: none"> Hacia la formación postmedia Inserción inicial en el mercado de trabajo
Rumbo al trabajo	Apoya el desarrollo de habilidades para la inserción laboral.	<ul style="list-style-type: none"> Inserción inicial en el mercado de trabajo
Formación posgradual	Provee información sobre el marco de oportunidades de formación especialmente a nivel del pregrado.	<ul style="list-style-type: none"> El perfil ocupacional y el aprendizaje permanente El trabajo y sus cambios

3.3 De la política a la implementación. Condiciones para la institucionalización

Dada la pluralidad de enfoques que se derivan de la normatividad relacionada, la institucionalización de la Orientación Socio Ocupacional en las instituciones educativas, hace necesaria la unificación de criterios, lenguajes, enfoques de trabajo y acciones; para que, de manera coordinada se articulen esfuerzos desde la educación media y la educación postmedia, a fin de apoyar a los jóvenes para que desde su proceso de aprendizaje construyan su trayectoria ocupacional.

La institucionalización es la investigación que los actores acumulan sobre el tema de Orientación Socio Ocupacional y la articulación de las acciones y actividades con los fines estratégicos de los EE o de las IES, según sea el caso. La institucionalización, también supone la creación de redes con entidades públicas y privadas, nacionales y territoriales (Ministerio de Educación Nacional, Secretarías de Educación, SENA, entre otros.) para unificar coordinadamente los esfuerzos de manera que se creen las condiciones donde los jóvenes identifiquen las oportunidades educativas y laborales que el contexto ofrece.

⁵⁷ Política y estrategia para incentivar la permanencia y graduación en educación superior. Diciembre 2012.

⁵⁸ Términos de la convocatoria para fortalecer iniciativas de movilización de la demanda a la educación superior impulsadas por las Entidades Territoriales Certificadas. Ministerio de Educación Nacional 2012.

La institucionalización se da cuando los EE y las IES han incorporado en sus políticas, en su estructura y en sus procedimientos, las acciones de orientación y han destinado los recursos necesarios para su implementación. Los actores de la comunidad educativa conocen el proceso de orientación y participan de las actividades programadas de manera permanente en la institución y cuando hay un proceso de reflexión en torno a los momentos de transición que atraviesan los estudiantes. En conjunto, esto significa la existencia de condiciones y dinámicas de gestión interna propicias para el desarrollo de acciones dirigidas a los potenciales beneficiarios de la Orientación Socio Ocupacional.

Una herramienta que ayuda a reconocer la existencia de las condiciones mencionadas, es la aplicación de una lista de chequeo, que permite valorar algunos aspectos a fortalecer y otros que se pueden aprovechar para instalar el tema en la institución. Se sugiere diseñarla para incluir temas/preguntas como:

- Respaldo institucional: aquellas acciones que incluyen el reconocimiento de los lineamientos de política educativa que soportan la necesidad de realizar procesos de orientación, la aparición de la Orientación en la agenda institucional (el Proyecto Educativo Institucional – PEI y el Plan de Desarrollo), el nivel de conocimiento de los actores e instancias institucionales sobre el concepto de Orientación Socio Ocupacional, sobre la estructura y dinámica del sistema de educación y el mercado de trabajo en el contexto donde se ubica la institución y la disposición de los actores e instancias a participar en la planeación y ejecución de acciones de orientación.
- Talento humano: para la clara identificación de las personas que son responsables del proceso de Orientación en la institución y la cualificación de ellos de acuerdo con las exigencias de conocimientos y competencias que implica la Orientación Socio Ocupacional en todos sus momentos.
- Recursos económicos: clarificar sobre la destinación de recursos para la implementación de actividades, ya sea directamente por parte de las instituciones

educativas o a través de aliados externos.

- Información sobre los estudiantes: Específicamente diagnósticos o evaluaciones que den cuenta de las necesidades de Orientación Socio Ocupacional de los estudiantes.
- Recursos físicos o tecnológicos: que incluye el inventario de instrumentos, materiales, equipos, *software*, redes, etc., que permitan la implementación de actividades de orientación con el mayor número de estudiantes posible.

El reconocimiento (investigación) de las condiciones institucionales le permite:

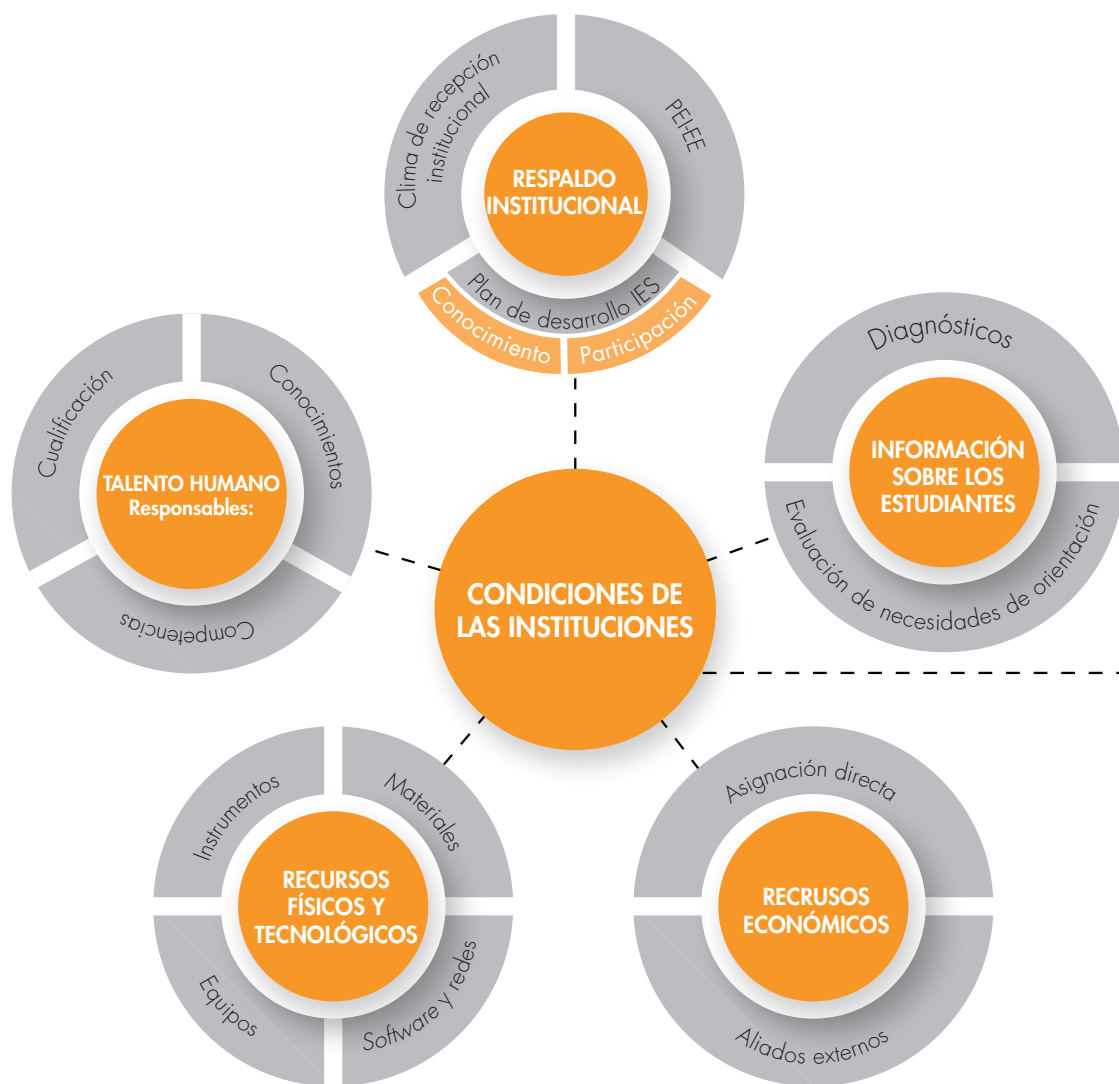
- Dar a conocer a los actores e instancias encargadas de los procesos de orientación, su relación con temas claves en la política educativa y los procesos del sistema de gestión de calidad.
- Informar a las directivas de la institución las condiciones a mejorar para poder iniciar la institucionalización de la Orientación Socio Ocupacional.
- Planear la realización de actividades que permitan la construcción de condiciones favorables.
- Involucrar a diferentes actores internos y externos (sector productivo, secretarías de educación y otros actores educativos) en la implementación de acciones de Orientación Socio Ocupacional.
- Proyectar los recursos existentes que pueden ser aprovechados en la implementación de acciones de Orientación.
- Compartir las experiencias en el desarrollo de acciones de Orientación por parte de los diferentes actores e instancias encargadas del tema dentro de la institución educativa.



Una parte importante del éxito de la implementación de la Orientación Socio Ocupacional se juega en la institucionalización, lo que permite que el plan se perciba como responsabilidad del EE o de la IES y no como una tarea aislada de una instancia o actor determinado.

EN RESUMEN

En este capítulo se reconocen los principales lineamientos desde la normatividad que existen para comprender qué es la orientación y cómo debe implementarse. También se analizan las condiciones que permitirán con mayor facilidad instalar el tema de la Orientación Socio Ocupacional en las instituciones educativas, aprovechando los recursos existentes y las acciones que actualmente se llevan a cabo.





CONDICIONES POLÍTICAS





Una forma de institucionalizar la Orientación Socio Ocupacional en los establecimientos educativos (EE) y en las Instituciones de Educación Superior (IES) puede ser la implementación de un **Plan de Orientación Socio Ocupacional**, que es un *proceso estructurado de acciones de orientación, de mediano y largo plazo, que integra los esfuerzos de las diferentes instancias y actores de los EE, de las IES y de sus aliados externos para atender las necesidades de los jóvenes relacionadas con la toma de decisiones educativas y laborales, durante los momentos de transición.*

A continuación se describen algunas herramientas que pueden ayudar a las instancias y actores encargados de la orientación, en la identificación de recursos, experiencias, acciones implementadas y en el diseño de nuevas actividades que logren desarrollar en los estudiantes las habilidades y criterios necesarios en la toma de decisiones frente a las posibilidades de educación y trabajo, tales como aprender a enfrentar los desafíos, superar barreras en la construcción de trayectorias ocupacionales y pasar conscientemente de una etapa educativa o de trabajo a la próxima. Esto implica que un Plan de Orientación Socio Ocupacional - en adelante - POSO, comience a ser parte de la programación curricular y quede institucionalizado en los documentos de planeación educativa de la institución.

Si la institución reconoce la importancia del proceso de orientación, a través de este plan puede desarrollar de manera permanente acciones y servicios que estén acordes con los retos a las políticas públicas que se han destacado para el ámbito de la orientación por organizaciones como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico - OCDE:

- Ayudar a las personas a tomar una decisión sobre educación, formación y profesión y a gestionar su trayectoria profesional.
- Ayudar a reflexionar sobre sus ambiciones, sus intereses, su cualificación y sus capacidades.
- Ayudar a comprender el mercado laboral y los sistemas educativos.
- Enseñar a planificar y a tomar decisiones sobre su vida laboral y la formación que implica.
- Hacer asequible la información sobre el mercado laboral y las oportunidades de formación, organizando y sistematizando esta información y haciendo que esté disponible en el momento adecuado, cuando las personas tienen necesidad de ella⁵⁹.

La construcción de un POSO implica un proceso de involucramiento de todos los actores e instancias de la institución y un acuerdo sobre los recursos que se destinarán para la realización de actividades. Por ello antes de iniciar considere las siguientes recomendaciones:

1. La socialización y análisis de los lineamientos conceptuales facilitan la comprensión del papel de las distintas instancias y actores en el proceso de construcción e implementación del plan, así como su participación.
2. La identificación de un líder institucional para este tema facilitará la construcción de un POSO y motivará la participación de las instancias y actores que desean involucrarse.
3. El conocimiento del líder acerca de los procesos de planeación institucional permitirá la articulación de un POSO con las metas estratégicas de la institución.
4. La existencia de aliados dentro y fuera de la institución dará la posibilidad de organizar más y mejores acciones de orientación.



Para acompañar a los jóvenes en la toma de decisiones en cada momento de transición, no es indispensable tener un POSO. El POSO es un mecanismo de institucionalización y compromiso de todos los actores de la comunidad educativa, no obstante cada institución evalúa la necesidad de contar o no con este instrumento de planeación que ayuda a articular los esfuerzos y dar un enfoque integral al proceso de orientación. Por ello no hay un modelo único de Plan de Orientación Socio Ocupacional.

⁵⁹ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico –OCDE. (2004): Orientación profesional y políticas públicas. Cómo acortar distancias. Ministerio de Educación y Ciencia de España, Secretaría General Técnica Subdirección General de Información y Publicaciones, España.



A continuación cuatro sencillos pasos que le servirán de guía a la hora de construir un Plan de Orientación Socio Ocupacional.

4.1 Paso 1: Reconocimiento de la situación inicial

Un diagnóstico es una herramienta para recolectar y evaluar información sobre una situación actual de la institución, con el fin de proyectar nuevos cursos de acción. Con el diagnóstico se logra establecer una línea de base que permitirá posteriormente evaluar las prácticas implementadas y reorganizar el trabajo en torno a los objetivos comunes.

Si su institución educativa no cuenta con un diagnóstico del cual se puedan extraer los elementos necesarios para la construcción de un POSO, considere que:

- El tipo de público que atiende un EE y una IES, es diferente ya que son jóvenes atravesando por diferentes momentos de transición. Dependiendo del tipo de institución, los estudiantes pueden tener características particulares, por lo cual conviene que cada institución identifique y caracterice sus grupos de potenciales beneficiarios de la orientación.
- Las IES presentan una situación particular porque los procesos de orientación se implementan desde distintas instancias, por lo tanto es importante la unificación de información y la participación de todos los responsables en la construcción del diagnóstico.



Para reconocer los grupos de potenciales beneficiarios de la Orientación Socio Ocupacional, conviene revisar con cuidado las características de los estudiantes que se han descrito en cada uno de los momentos de transición en este manual.

Un POSO puede comenzar su diseño de dos maneras:

1. La identificación de las acciones implementadas en las instituciones educativas y su enfoque de trabajo en comparación con la perspectiva de la Orientación Socio Ocupacional.

Una acción de Orientación Socio Ocupacional, es aquella actividad, servicio o estrategia que apoya a los estudiantes en la toma de decisiones sobre educación y trabajo, durante cualquiera de los momentos de transición. En la identificación conviene reconocer acciones realizadas aunque estas ya no estén en ejecución.

El reconocimiento de acciones puede realizarse a partir de tres pasos básicos, la sensibilización de los actores involucrados, la recolección y clasificación de información y el análisis diagnóstico.



a. Para la sensibilización de los actores educativos se pueden realizar diferentes actividades. Por ejemplo:

- Foros con todas instancias y actores encargados de la institución para socializar el enfoque de trabajo y el lenguaje alrededor de la Orientación Socio Ocupacional.
- Difusión sobre los beneficios que trae el trabajo en Orientación Socio Ocupacional en términos de los indicadores de calidad, eficiencia y pertinencia educativa, especialmente a las directivas de la institución.

- Organización de equipos de trabajo con las instancias y actores responsables de los procesos de orientación, para la recolección y evaluación de la información sobre las acciones implementadas.
- Realización de encuentros periódicos para la actualización de información y reflexión en torno a nuevas acciones que puedan implementarse aprovechando las capacidades institucionales.

b. Para la recolección de información sobre las acciones de orientación, se requieren herramientas que permitan ir organizando la información, de acuerdo a criterios comunes. Para ello suelen utilizarse matrices de clasificación, listas de chequeo, mesas de trabajo e inventario de acciones. Algunas instituciones cuentan con herramientas para realizar diagnósticos y evaluaciones, que pueden adaptarse fácilmente.

Como criterios de clasificación acordes al enfoque de la Orientación Socio Ocupacional, pueden utilizarse los componentes de la orientación, las metodologías y las áreas de incidencia. A continuación algunos ejemplos:

Elementos de la Orientación Socio Ocupacional		Ejemplos de actividades
Componentes	Autoconocimiento	Talleres de trabajo colectivo para descubrimiento de intereses, análisis de expectativas y recursos personales (capacidades, aptitudes, destrezas).
	Conocimiento del mundo de la formación	Charlas, foros, conferencias, ferias universitarias, exposiciones o visitas a las Instituciones de Educación Postmedia para conocer la oferta de programas de formación.
	Conocimiento del mundo del trabajo	Visitas o recorridos a empresas para conocer las dinámicas laborales cotidianas, interactuar con profesionales de distintas áreas y saber cuáles son las actividades que desempeñan.
Metodologías	Provisión de información	Talleres de reconocimiento y apropiación de portales de información sobre la oferta de instituciones y programas.
	Asesoría	Asesorías colectivas para el reconocimiento de creencias e imaginarios acerca de los roles sociales que se quieren imitar o se ven como deseables.
	Experimentación	Juegos o actividades donde se simulen o dramatizen los roles que se espera tener en el futuro (juegos de representación de profesiones, sociodramas sobre el futuro, ferias de emprendimiento).
Áreas de incidencia	Deseos	Talleres para el fortalecimiento de la autoimagen y el concepto que los estudiantes tienen de sí mismos.
	Creencias	Charlas o conferencias acerca de los mitos sobre el trabajo y los imaginarios equivocados sobre las distintas profesiones y ocupaciones.
	Oportunidades	Asesorías para el análisis de los recursos y condiciones personales (habilidades académicas, condiciones económicas) en comparación con los programas de formación de intereses y sus instituciones oferentes.



Un proceso de Orientación Socio Ocupacional es realmente integral si aborda los tres componentes a través de las tres metodologías y tiene efectos en las tres áreas de incidencia. De otra manera el proceso resulta parcial y sesgado, lo cual tendrá repercusiones en la toma de decisiones de los jóvenes.



c. Para el análisis diagnóstico es importante contar con criterios de evaluación de las actividades, de acuerdo con su correspondencia al enfoque de la Orientación Socio Ocupacional, su viabilidad de implementación y su sostenibilidad a mediano y largo plazo. Cada institución puede construir sus propios criterios, por ejemplo, a partir de la frecuencia de implementación, la responsabilidad individual o colectiva de la implementación, el seguimiento y evaluación realizados y la aceptación de la actividad entre los beneficiarios, entre otros criterios. (Ver Conocimiento del mundo de la formación)

Al finalizar el proceso de recolección, clasificación y evaluación de actividades, es posible reconocer:

- Las buenas prácticas desarrolladas por la institución que están acordes a los lineamientos de la Orientación Socio Ocupacional.
- Las actividades que pueden ser reformuladas o fortalecidas para apoyar de manera directa la toma de decisiones ocupacionales.
- Todas las instancias y actores encargados que dentro y fuera de la institución están involucrados en acciones de orientación (Red de apoyo en el proceso de orientación).
- La duplicidad de esfuerzos, cuando dos instancias o dos actores están realizando actividades similares para el mismo grupo.
- Los momentos de orientación o los públicos para los cuales no se ha contemplado la implementación de ninguna actividad de orientación.

2. Identificación de necesidades de los potenciales beneficiarios de la orientación en torno a la toma de decisiones ocupacionales.

Una necesidad de Orientación Socio Ocupacional puede entenderse como la deficiencia o carencia - en un determinado momento transición - sobre: el conocimiento de sí mismo, el conocimiento del mundo de la formación o el conocimiento del mundo del trabajo, lo cual dificulta la toma de decisiones ocupacionales de manera consciente y racional y por lo tanto se considera que requiere de un apoyo y acompañamiento para la satisfacción de dicha necesidad.



Cada momento de transición representa una toma de decisión diferente y por lo tanto una necesidad diferente de orientación. Así mismo, las características particulares de los potenciales beneficiarios remiten a necesidades diferentes dentro del mismo momento de transición.

Si para su institución, no son claras o concretas las necesidades de Orientación Socio Ocupacional que tienen los estudiantes para cada momento de transición, conviene la realización de un análisis sobre los intereses, deseos y oportunidades sobre el futuro ocupacional de los estudiantes. Es decir identificar: Las razones – además de las económicas – que desmotivan a los jóvenes a continuar en la educación postmedia, una vez se gradúan de la media, (ii) los factores diferentes a los económicos y académicos que explican la deserción educativa, (iii) las posibilidades que tienen los egresados de la educación postmedia para insertarse rápidamente en el mercado laboral o (iv) para continuar en el sistema educativo.



Dentro de la identificación de las necesidades de orientación de los estudiantes, se pueden combinar metodologías como lluvias de ideas de los actores e instancias encargados del tema en la institución, encuestas aplicadas a los estudiantes y análisis de los diagnósticos, caracterizaciones o evaluaciones realizados previamente, con el objetivo de recoger y evaluar de información sobre:

- La perspectiva de los jóvenes, referente a los imaginarios sobre el mundo de la formación y el mundo del trabajo, las fuentes de información que consultan para estos temas y las expectativas sobre su programa de formación y su vida laboral.
- La existencia y ausencia de servicios o apoyos considerados útiles para la Orientación Socio Ocupacional.
- La situación actual en contraste con el escenario deseable en el que se abordan todas las necesidades de Orientación Socio Ocupacional de los estudiantes.

Esta información puede ser sistematizada y organizada de forma descriptiva o a través de una matriz, lo importante es que pueda contrastar las necesidades identificadas con las actividades implementadas, para tener claro cuáles necesidades ya se están abordando y cuáles no. A continuación algunos ejemplos de necesidades de Orientación Socio Ocupacional:

Componentes de la Orientación Socio Ocupacional	Ejemplos de necesidades
Autoconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Pocas expectativas y aspiraciones de los estudiantes en torno a la posibilidad de continuar estudiando después de graduarse de la educación media. • Poca reflexión de los jóvenes sobre la relación entre sus recursos personales (capacidades, aptitudes, destrezas) y condiciones socio-económicas con las posibilidades de formación que ofrece el entorno.
Conocimiento del mundo de la formación	<ul style="list-style-type: none"> • Desconocimiento de los aspirantes a ingresar a la institución sobre los programas ofertados, las posibilidades de movilidad entre programas, las posibilidades de doble titulación y los requisitos de grado. • Falta de relación entre las expectativas laborales de los jóvenes y los programas de formación que han seleccionado.
Conocimiento del mundo del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Desconocimiento de los egresados sobre las condiciones y oportunidades del mercado de trabajo en la región. • Falta de habilidades de los egresados para la búsqueda de trabajo a través de un empleo o un autoempleo (trabajo a cuenta propia o por emprendimiento).

Si alguna de las necesidades identificadas no puede ser clasificada en alguno de los 3 componentes de Orientación Socio Ocupacional, es porque no corresponde a una necesidad sobre la toma de decisiones educativas y laborales que puede ser abordada desde un POSO.

Con el listado de necesidades, es posible compararlas con las actividades para buscar correspondencia, inconsistencias o vacíos (necesidades que no se están cubriendo). La correspondencia entre una necesidad y una actividad significa que la actividad contribuye plenamente a la satisfacción de la necesidad porque el objetivo con el cual se implementa es justamente dar respuesta a esa necesidad. Si lo considera adecuado podría construir unos criterios de valoración de correspondencia. Algunos ejemplos:



Componentes de la Orientación Socio Ocupacional	Ejemplos de necesidades	Ejemplos de actividades	Observaciones
Autoconocimiento	Poca reflexión de los jóvenes sobre la relación entre sus recursos personales (capacidades, aptitudes, destrezas) y condiciones socio-económicas con las posibilidades de formación que ofrece el entorno.	Talleres de trabajo colectivo para descubrimiento de intereses, análisis de expectativas y recursos personales (capacidades, aptitudes, destrezas).	Aunque se aborda el mismo tema, el objetivo de la actividad es el descubrimiento de recursos personales, no la reflexión en torno a la relación de estos con las posibilidades de formación. No hay total correspondencia, pero podría ampliarse el objetivo de la actividad.
Conocimiento del mundo de la formación	Desconocimiento de los aspirantes a ingresar a la institución sobre los programas ofertados, las posibilidades de movilidad entre programas, las posibilidades de doble titulación y los requisitos de grado.	Charlas, foros, conferencias, ferias universitarias, exposiciones o visitas a las Instituciones de Educación Postmedia para conocer la oferta de programas de formación.	Con esta actividad se puede estar dando respuesta de forma adecuada y completa a la actividad. Hay total correspondencia.
Conocimiento del mundo del trabajo	Falta de habilidades de los egresados para la búsqueda de trabajo a través de un empleo o un autoempleo (trabajo a cuenta propia o por emprendimiento).	Visitas o recorridos a empresas para conocer las dinámicas laborales cotidianas, interactuar con profesionales de distintas áreas y saber cuáles son las actividades que desempeñan.	Con esta actividad no se logra dar respuesta a la necesidad identificada. Se hace necesario diseñar una nueva actividad. No hay correspondencia.

Al finalizar el proceso de recolección, clasificación y evaluación de necesidades, es posible reconocer:

- Las prioridades en la satisfacción de necesidades y por lo tanto los focos de trabajo que deberá tener el POSO que se está construyendo.
- Los grupos potenciales beneficiarios de orientación a quienes deben ir dirigidas las actividades.
- La importancia de diseñar nuevas actividades y cuál debe ser su propósito, dando prioridad a aquellas necesidades que pueden entorpecer la trayectoria formativa de los estudiantes.
- Los recursos necesarios para implementar actividades que respondan con efectividad a las necesidades de orientación de los estudiantes en la institución educativa.

4.2 Paso 2. Definición de objetivos y resultados esperados

Con la identificación de necesidades y análisis de correspondencia frente a las acciones que actualmente se implementan en la institución, se pueden construir los objetivos de un POSO. **Un objetivo es el logro que se**

quiere obtener a corto, mediano o largo plazo con la ejecución de acciones planeadas. Tienen como características, el uso de un lenguaje comprensible y preciso y la certeza de ser alcanzables, pertinentes y evaluables.

Los objetivos reflejan la prioridad de las necesidades de orientación que se quieren abordar desde el POSO. Para establecer prioridades, puede utilizar criterios como:

- Relevancia: priorizar aquellas necesidades que están relacionadas con otras de carácter más general.
- Inmediatez: priorizar aquellas necesidades cuya satisfacción puede tener un efecto inmediato, al motivar en situaciones de desinterés, conflicto, etc....
- Eficacia: priorizar aquellas necesidades que son más fáciles de satisfacer o que representan las demandas más sentidas de sus estudiantes o que abarcan el mayor número de beneficiarios.



ACTIVIDADES

Para la definición de objetivos es importante concertar los actores e instancias involucradas las prioridades para el logro de los objetivos y tener clara la disposición de recursos para desarrollar actividades de Orientación Socio Ocupacional.

A través de una lluvia de ideas, un árbol de objetivos o una matriz de planificación es posible construir de manera rápida los objetivos, buscando abordar todas las necesidades identificadas con un orden lógico y que muestren las prioridades de la institución educativa.

EJEMPLOS de objetivos de orientación.

Componentes de la Orientación Socio Ocupacional	Ejemplos de necesidades	Ejemplos de objetivos	Área de incidencia
Autoconocimiento	Poca reflexión de los jóvenes sobre la relación entre sus recursos personales (capacidades, aptitudes, destrezas) y condiciones socio-económicas con las posibilidades de formación que ofrece el entorno.	Analizar las aspiraciones que los jóvenes tienen frente a su futuro y las posibilidades de realización con respecto a sus recursos económicos, sociales y familiares, así como sus recursos personales.	DESEOS
Conocimiento del mundo de la formación	Desconocimiento de los aspirantes a ingresar a la institución sobre los programas ofertados, las posibilidades de movilidad entre programas, las posibilidades de doble titulación y los requisitos de grado.	Analizar las ideas que se tienen frente a distintas carreras y modalidades de formación y comprender las exigencias académicas que tiene cada una.	CREENCIAS
Conocimiento del mundo del trabajo	Falta de habilidades de los egresados para la búsqueda de trabajo a través de un empleo o un autoempleo (trabajo a cuenta propia o por emprendimiento).	Identificar las opciones de desarrollo laboral que tienen las distintas profesiones y ocupaciones y fortalecer las habilidades para la búsqueda de trabajo.	OPORTUNIDADES



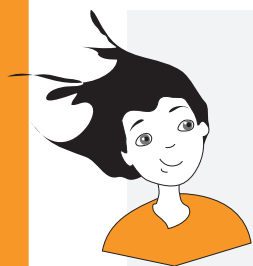
4.3 Paso 3. Diseño de la metodología

Los objetivos requieren un conjunto de acciones que permitan su logro. **La metodología es el camino que se elige para alcanzar los objetivos definidos y se concreta en un conjunto de actividades a implementar.** Construir una metodología implica la previsión de los recursos materiales, técnicos, tecnológicos, financieros y el talento humano necesario para su puesta en marcha. Para el caso de un POSO la metodología puede tomar dos formas, para los establecimientos educativos, una serie de acciones entrelazadas transversales en el currículo escolar, para las Instituciones de Educación Superior, un servicio permanente que puede alternar diferentes acciones de acuerdo con las demandas de los beneficiarios.

Algunas características de la metodología son:

- Abierta: a cualquier tipo de reajuste o rectificación.
- Participativa: diseñada con base en la contribución de todos los actores académicos.
- Consecuente: conservación del enfoque de trabajo, esto significa no aplicar ninguna modificación sin previa evaluación.
- Económica: uso eficiente del tiempo y de los recursos humanos y materiales existentes.

ACTIVIDADES



Así como la construcción de los objetivos necesitaba el consenso de los actores e instancias responsables, el diseño de la metodología también requiere de una amplia participación, para reorientar actividades que ya se están implementando o diseñar nuevas, para repartir las tareas, normas y procedimientos para la implementación de actividades, para discutir las necesidades de formación del personal que habrá de ejecutarlas.

Para sistematizar la metodología, se pueden utilizar las herramientas de planificación de actividades y currículo con que cuenta la institución, lo importante es concretar actividades que respondan a todos los objetivos, incluyendo las actividades que ya se están implementando y apuntan a satisfacer las necesidades de orientación identificadas, para cada actividad concretar los responsables, el momento y la frecuencia de ejecución.

EJEMPLO de metodología.

Componentes de la Orientación Socio Ocupacional	Ejemplos de objetivos	Ejemplos de actividades	Responsable	Frecuencia de implementación	Metodología a implementar
Autoconocimiento	Analizar las aspiraciones que los jóvenes tienen frente a su futuro y las posibilidades de realización con respecto a sus recursos económicos, sociales y familiares, así como sus recursos personales.	Talleres de trabajo colectivo dirigidos a los aspirantes de ingreso a la institución para el descubrimiento de los intereses y deseos de ocupación futura y reflexión sobre las posibilidades de realización.	Servicio de Orientación Socio Ocupacional	Permanente (De acuerdo a la demanda)	Asesoría



Cuando se proyecta la implementación de nuevas actividades, es importante realizar un pilotaje con una muestra del grupo potencial beneficiario, antes de incluirlas en la planeación curricular.

4.4 Paso 4. Evaluación y seguimiento

Toda metodología requiere un proceso de seguimiento y evaluación. **La evaluación es el mecanismo a través del cual se miden los cambios generados en contraste con los resultados esperados, para analizar si se están logrando los objetivos.** La evaluación genera información útil para reconocer los aciertos, visualizar cambios o dificultades que se presenten en la implementación e introducir mejoras en la planeación. Un POSO requiere un proceso de evaluación por las siguientes razones:

- Establecer el grado de efectividad y pertinencia de las actividades implementadas de acuerdo a las necesidades de Orientación Socio Ocupacional de los orientados.
- Determinar la razón de éxito o fracaso de una actividad (dificultad con la metodología, el contenido, los recursos necesarios, etc.)
- Facilitar el proceso de toma de decisiones para mejorar y/o modificar las actividades previstas.
- Establecer el grado en que se han producido los efectos previstos e identificar la aparición de efectos no previstos.



ACTIVIDADES

Un proceso de evaluación responde a la siguiente pregunta: ¿Qué aspectos de los objetivos requieren ser evaluados y cuál será el propósito de la evaluación? Este paso se concreta en un esquema de evaluación para las actividades - que debe ser de fácil comprensión para todos los orientadores de la ejecución de actividades - y unos instrumentos de medición - pueden ser los mismos que ya usa la institución para sistematizar la ejecución de actividades -.

En la evaluación es importante tener certeza sobre quiénes participaran en la evaluación, si conviene o no incluir a los beneficiarios de las actividades, si habrá un comité de evaluación y cada cuánto se realizará este proceso. También puede resultar muy útil contar con una batería de indicadores y medios de verificación que faciliten esta tarea.

EJEMPLO de algunos indicadores y medios de verificación.

Tipo de indicadores	Ejemplo de indicadores	Fórmula para calcular el indicador	Medios de verificación
Indicadores de eficiencia: Miden los procesos y acciones adelantados dentro de la etapa de implementación del plan.	Nivel de ejecución anual del POSO.	Ponderación del número de actividades planificadas sobre el número de actividades ejecutadas a satisfacción.	Reporte de actividades ejecutadas por el servicio de orientación.
Indicadores de resultados: Miden los resultados a corto, mediano o largo plazo generados por la implementación de acciones del plan.	Nivel de satisfacción de los beneficiarios de la orientación con respecto a las actividades realizadas.	Número de estudiantes que consideran tener mayor claridad sobre su trayectoria de formación, después de realizar las actividades de orientación.	Encuesta de satisfacción.



Tipo de indicadores	Ejemplo de indicadores	Fórmula para calcular el indicador	Medios de verificación
Indicadores de impacto: Miden los efectos a mediano o largo plazo generados por las acciones del plan sobre el público potencial beneficiario, en términos de logro de los objetivos definidos.	Porcentaje de disminución de índices de deserción causada por insatisfacción con los programas de formación.	Comparación de la tasa de deserción anual por causas diferentes a las económicas y académicas reportada antes y después de implementar el POSO.	Estadísticas institucionales sobre deserción.

Con la definición de la evaluación, se concluye la fase de diseño del POSO y su institución educativa ya puede iniciar un proceso de Orientación Socio Ocupacional que ayudará a los estudiantes a tomar conscientemente decisiones sobre su futuro ocupacional, evitándoles pérdidas de tiempo, retrasos en su trayectoria, decepciones y sentimientos de frustración.

4.5 Recomendaciones finales sobre los Planes de Orientación Socio Ocupacional

El proceso de toma de decisiones que plantea la Orientación Socio Ocupacional es transversal y transferible a cualquier tipo de público. No obstante es importante que los EE y las IES consideren que dentro de la heterogeneidad de estudiantes es posible encontrar casos de poblaciones con condiciones diferenciales, que merecen especial atención.

Por ejemplo, los miembros de grupos indígenas, raizales o población rom; así como la población en condición de discapacidad. Si personas pertenecientes a estos grupos se encuentran en alguno de los momentos de transición descritos, son potenciales beneficiarios de la Orientación Socio Ocupacional y por lo tanto se requiere que los responsables de las acciones del POSO se informen sobre la situación de estas poblaciones y las oportunidades que dentro del sistema educativo y productivo se han considerado para ellos (líneas de créditos educativos especiales, incentivos a las empresas que ofrezcan puestos de trabajo, etc.)

Algunas recomendaciones concretas de inclusión de estas poblaciones en la construcción del POSO.

Institucionalización: reconocimiento de las políticas nacionales y territoriales de empleabilidad, reducción de pobreza y educación para poblaciones minoritarias, en condición de vulnerabilidad y en condición de discapacidad, ya que pueden proveer información sobre estrategias de acción, potenciales aliados y fuentes de financiación.

Reconocimiento de la situación inicial: incorporar dentro de la caracterización de públicos potenciales beneficiarios, las particularidades de estos grupos, identificar cuántas personas con este perfil hay en la institución y que acciones se enfocan exclusivamente en su atención. Prestar especial atención a las perspectivas de futuro de estas personas, su construcción de trayectorias ocupacionales y la toma de decisiones suelen tener una fuerte conexión con su comunidad y su familia, por lo cual sería importante incluirlos dentro del proceso de orientación.

Definición de objetivos y resultados esperados: entender que los efectos previstos de Orientación Socio Ocupacional, pueden ser más difíciles de observar en estos grupos. Por ejemplo, la formación de creencias en la población indígena o rom, suele corresponder a una cosmovisión muy particular sobre el mundo y por lo tanto sus prioridades, expectativas y metas son diferentes.

Diseño de la metodología: pilotee actividades con una muestra de estos grupos para comprobar que las técnicas implementadas y el contenido de la actividad les resulta pertinente.

Evaluación y seguimiento: incluya a esta población dentro del proceso de evaluación y permítales construir sus propios parámetros de medición, de manera que puedan destacar lo que les resultó más significativo y enriquecedor de cada experiencia.





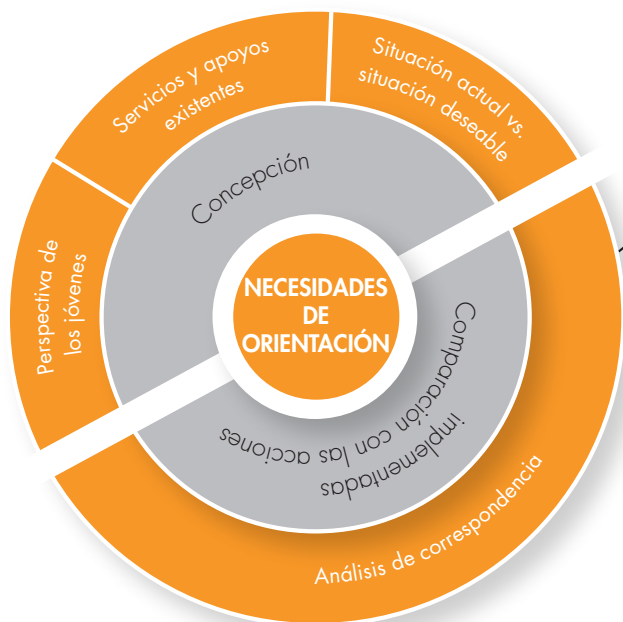
SE MATERIALIZAN CON

CONSTRUCCIÓN DEL POSO

REQUIERE

IDENTIFICAR

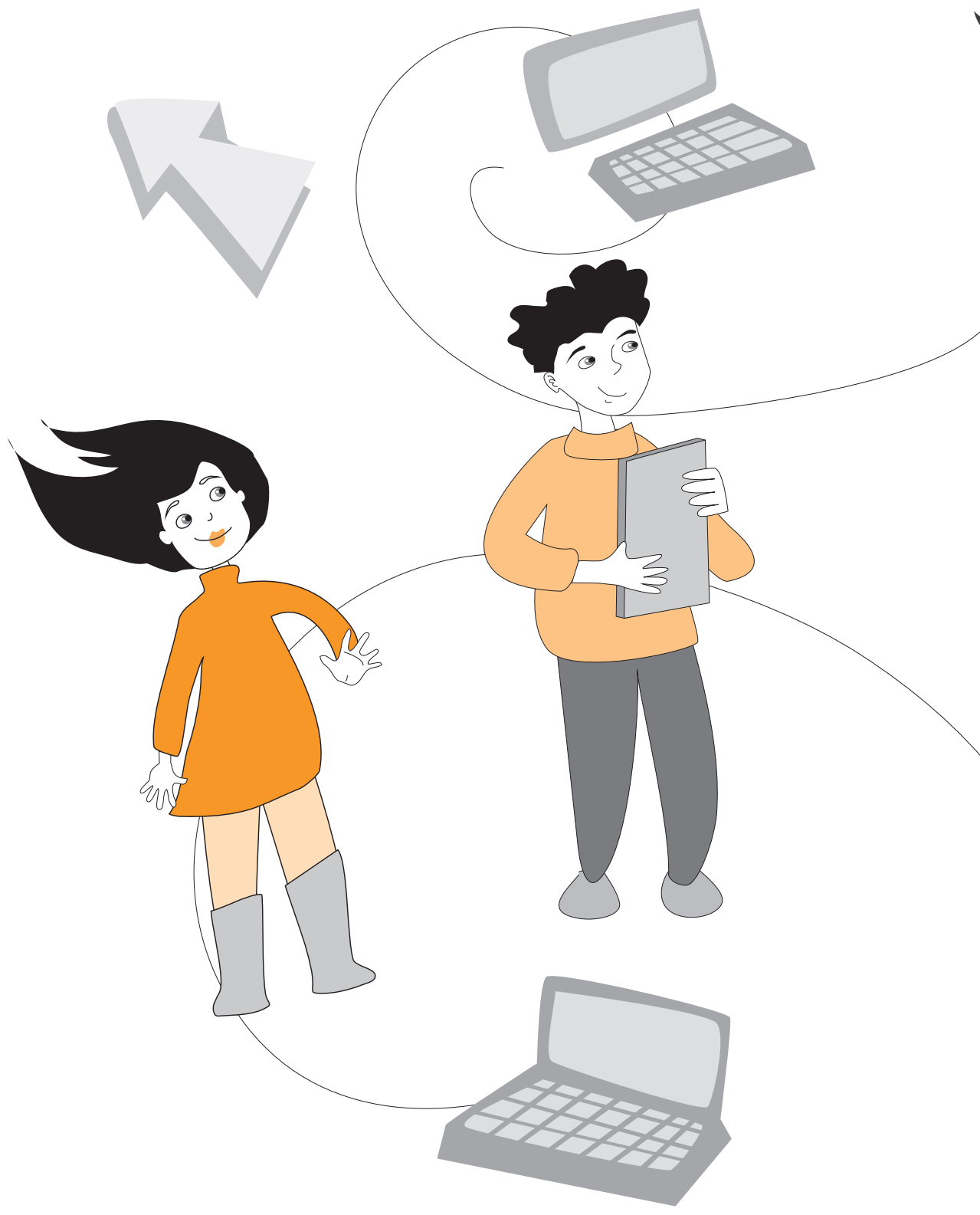
CONOCER

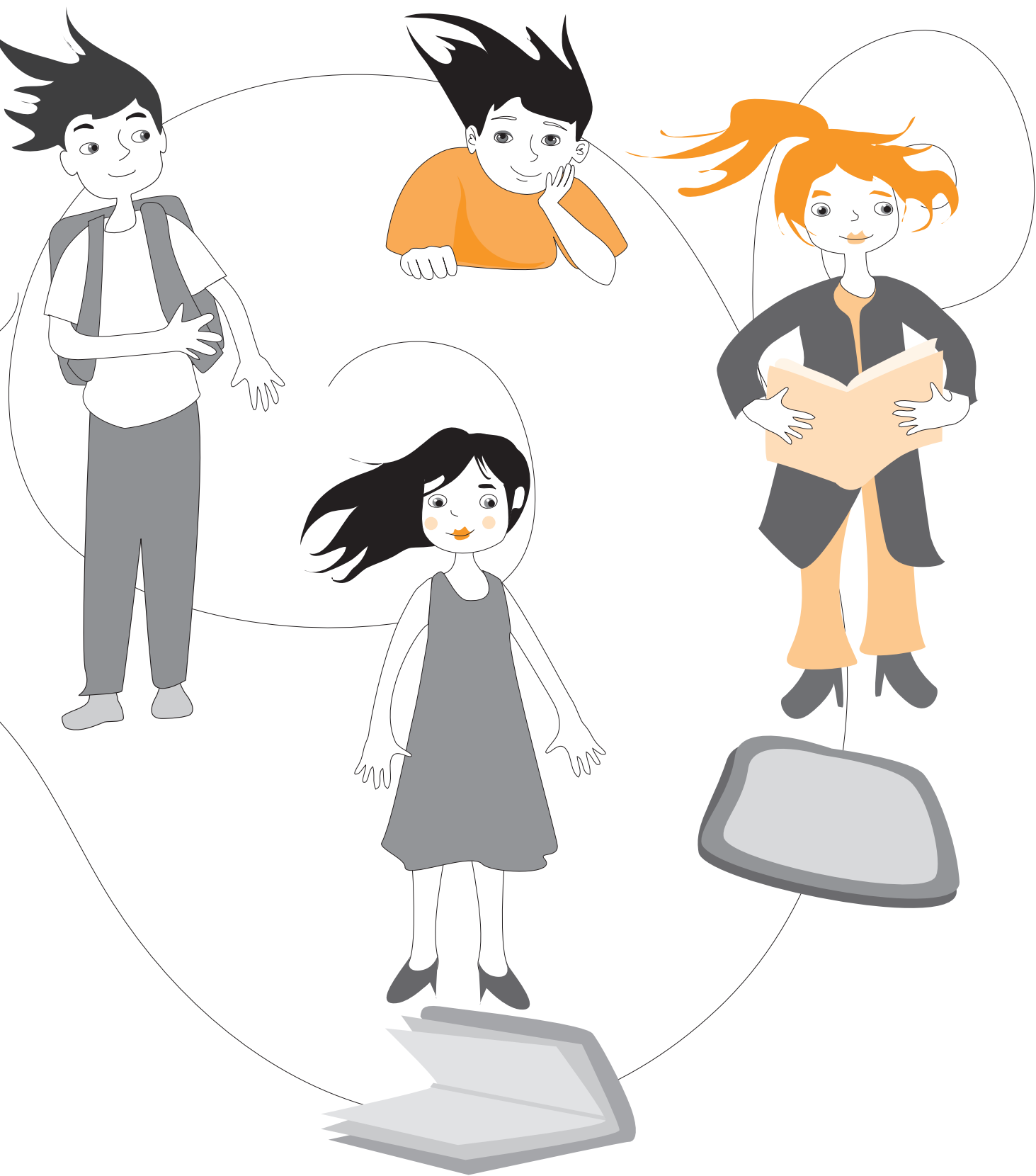




EN RESUMEN

Este capítulo brinda lineamientos para institucionalizar la Orientación Socio Ocupacional a través de la consolidación de un plan institucional, que articule los esfuerzos que actualmente realizan los diferentes actores e instancias y permita la creación de nuevas actividades para dar integralidad al proceso de acompañamiento a las decisiones ocupacionales de los estudiantes.





SOCIO OCUPACIONAL



5.1 Fuentes y mecanismos de información

Algunas de las fuentes de información oficiales sobre el mundo de la formación y el mundo del trabajo a nivel nacional son:

	Tipo	Descripción	Página web
Para el conocimiento del mundo de la formación	Sistemas de información	SNIES. Sistema Nacional de Información de la Educación Superior. <i>Sistema de información sobre la oferta de instituciones y programas de pregrado y postgrado a nivel nacional.</i>	http://www.mineducacion.gov.co/snies/
		SIET. Sistema de Información de la Educación para el Trabajo. <i>Sistema de información sobre la oferta de instituciones y programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.</i>	http://siet.mineducacion.gov.co/siet/
		Buscando Carrera <i>Herramienta de búsqueda sobre la oferta de instituciones y programas de pregrado a nivel nacional.</i>	http://www.colombi-aaprende.edu.co/buscando-carrera/
	Portal	Colombia aprende <i>Portal educativo, con información sobre todos los niveles de formación, becas, concursos y convocatorias para estudiar dentro y fuera del país.</i>	http://www.colombi-aaprende.edu.co/html/home/1592/w3-channel.html
	Entidades publicas	ICETEX. Instituto Colombiano de crédito educativo y estudios en el exterior. <i>Entidad que brinda información sobre las oportunidades de crédito educativo y becas nacionales e internacionales.</i>	http://www.icetex.gov.co/dnnpro5/es-co/inicio.aspx
		ICFES. Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación. <i>Entidad especializada en los procesos de evaluación del sistema educativo, como las Pruebas SABER. En la página web se pueden consultar los resultados de las pruebas y cómo interpretarlos.</i>	http://www.icfes.gov.co/
Estrategias y programas estatales	Jóvenes en acción <i>Programa estatal, que brinda información sobre apoyos financieros a los jóvenes en su formación postmedia.</i>	http://www.dps.gov.co/contenido/contenido.aspx?catID=204&conID=6778	
Para el conocimiento del mundo del trabajo	Sistemas de información	Observatorio Laboral para la Educación <i>Sistema de información sobre la empleabilidad de los egresados de la Educación Superior, cuenta con información sobre promedios de salarios, tiempos de búsqueda de empleo, situación de los egresados por instituciones y departamentos.</i>	http://www.graduadoscolombia.edu.co/
		Servicio de Empleo - Ministerio del Trabajo <i>Portal que recopila y comparte la información de los buscadores de empleo, así como de las vacantes.</i>	http://www.redempleo.gov.co/
		Observatorio Laboral y Ocupacional Colombiano - SENA <i>Portal de información sobre el comportamiento de las ocupaciones y los sectores productivos a nivel nacional.</i>	http://observatorio.sena.edu.co/
	Estrategias y programas estatales	Red Universitaria de Emprendimiento. REUNE <i>Estrategia para el fortalecimiento del emprendimiento de la Educación Superior, mediante procesos de formación, financiación, investigación y acompañamiento.</i>	http://www.ascun.org.co/index.php?option=com_content&view=article&id=112:reune-red-universitaria-de-emprendimiento&catid=106&Itemid=506
		Redempleo <i>Estrategia del Ministerio del Trabajo que presta un servicio nacional y gratuito a fin de ayudar: a quienes están trabajando o quieren encontrar un empleo y a los empleadores que están buscando personal adecuado a sus necesidades. El portal recopila y comparte la información de los buscadores de empleo, así como de las vacantes.</i>	http://www.redempleo.gov.co/

También se recomienda la visita a las páginas web de las cámaras de comercio de la región para conocer los programas e incentivos al emprendimiento y las páginas de las secretarías de educación municipales y departamentales para conocer las oportunidades de becas y subsidios a la formación postmedia.

5.2 Experiencias internacionales significativas

Alrededor del mundo se encuentran portales, estrategias y programas que funcionan en Internet y tienen como objetivo ayudar a las personas a tomar decisiones de formación o trabajo. Se han destacado cinco experiencias, cada una sugerida como herramienta para un momento puntual de Orientación Socio Ocupacional.

MOMENTO. HACIA LA FORMACIÓN POSTMEDIA		
Nombre: ONISEP (<i>Office national d'information sur les enseignements et les professions</i>).		
Tipo: Portal	País: Francia	Vínculo: http://www.onisep.fr
Población objetivo: estudiantes y egresados de la educación media. Padres de familia y educadores.		
Objetivo: ¿Qué es?		
<p>Es un portal que busca producir y difundir toda la información sobre la formación y los oficios: sobre los diferentes tipos de formación, los oficios y los sectores profesionales. También busca ofrecer cifras sobre inserción profesional, acompañar a los jóvenes y sus familias para ayudarlos a prepararse para su futuro. Igualmente, pretende ofrecer consejería a los padres, los alumnos y los equipos educativos que ayudan a los jóvenes a decidir sobre su orientación.</p>		
¿Quién lo maneja?		
<p>La oficina nacional sobre la enseñanza y las profesiones es un establecimiento público que depende de los ministerios de Educación Nacional y de la Enseñanza superior y la investigación. Trabaja en red con organizaciones regionales repartidas por el territorio.</p>		
¿Qué hace? (prácticas)		
Autoconocimiento	Conocimiento del mundo de la formación	Conocimiento del mundo del trabajo
<ul style="list-style-type: none"> Existe una herramienta llamada <i>webclasseur</i> que permite a los estudiantes organizar y jerarquizar la información sobre orientación profesional que ha recibido a lo largo de su formación. Esto les permite autoevaluarse y construir su propio recorrido hacia la formación profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> Ofrece información sobre diferentes etapas de la educación media y después de terminar el bachillerato. También tiene una herramienta de búsqueda de diferentes tipos de formación Tiene una sección de orientación para alumnos con diferentes situaciones de discapacidad. Ofrece información sobre los tipos de discapacidad, orientación sobre el recorrido para la escolarización e inclusión de esa población, e información sobre proyectos en curso y entrenamiento en relación con la formación y actividad laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> Ofrece información detallada sobre los sectores profesionales, los oficios según gustos, y una sección con información y orientación sobre 'los primeros pasos hacia la vida profesional'. Esto incluye una orientación sobre la alternación entre cursos de bachillerato y experiencias de aprendizaje laboral. Hay información sobre actualidad en diferentes áreas laborales y, en general, hay información especializada por región. Tiene una herramienta de búsqueda de diferentes tipos de trabajos y pasantías.
¿Quién orienta y cómo lo hace?		
Asesoría	Experimentación	¿Quién orienta?
<ul style="list-style-type: none"> Indica a quiénes acudir para acceder a orientación en diferentes momentos de la vida escolar. Se dirige principalmente a los padres de familia. Hay varios servicios de orientación e información: telefónico, chat con consejeros de orientación psicológica, un juego de sensibilización sobre las decisiones. Existe un chat que permite a los usuarios hacer preguntas en línea y compartir experiencias sobre la vida profesional cotidiana. Tiene una sección de orientación a los profesores en relación con el acompañamiento a los jóvenes en etapas de educación media. 	<ul style="list-style-type: none"> El sitio contiene una actividad llamada "el juego serio" (<i>Le Serious game</i>) cuyo fin es sensibilizar a los estudiantes de último año de educación media para decidir sobre el tipo de profundización que van a elegir en los últimos dos años de bachillerato (general, tecnológico, profesional o de aprendizaje). El sistema de educación francés establece que después del tercer año de enseñanza media, los estudiantes deben acercarse al mundo del trabajo con visita y observación de diferentes espacios laborales. 	<p>La administración de la información y las actividades en línea de este portal está a cargo de la Oficina Nacional de la Enseñanza y las Profesiones</p>
Actividades de acceso gratuito		
<ul style="list-style-type: none"> Juego <i>Le Serious game</i>; La herramienta <i>webclasseur</i>; chat que permite recibir asesoría y compartir experiencias; Juego interactivo que busca ayudar a los usuarios a encontrar los oficios con los que se identifican. 		



MOMENTO. CRISIS DE CARRERA		
Nombre: Programa Ibercaja Orienta (Aragón)		
Tipo:	País:	Vínculo
Portal	España	http://orienta.cepymearagon.es/Inicio.aspx
Población objetivo: estudiantes y egresados de educación media, personas que han ingresado a la Educación Superior, padres y educadores.		
Objetivo: ¿Qué es?		
Es un servicio <i>online</i> creado para ayudar a jóvenes, padres y educadores en la toma de decisiones sobre los estudios y profesiones más adecuadas para cada persona, en cada situación.		
¿Quién lo maneja?		
Ibercaja Orienta es un Programa de la Iniciativa Educa de Ibercaja. El servicio es diseñado y prestado por la CEPYME Zaragoza (Confederación de la PYME de Zaragoza). Ibercaja es una entidad de crédito, integrada por la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Zaragoza, Aragón y Rioja.		
Existencia de alianzas externas		
Confederación de la PYME de Zaragoza. Ibercaja, entidad de crédito, integrada por la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Zaragoza, Aragón y Rioja		
¿Qué hace? (prácticas)		
Autoconocimiento	Conocimiento del mundo de la formación	Conocimiento del mundo del trabajo
<ul style="list-style-type: none"> Permite realizar tests para que los usuarios conozcan detalles de su personalidad, sus aptitudes especiales, numéricas y verbales. 	<ul style="list-style-type: none"> Ofrece información sobre las características curriculares de los últimos años de bachillerato como la diversificación y cualificación profesional inicial. Tiene una sección especializada en jóvenes mayores de 15 años con problemas en su formación. Expone las ventajas y diferentes alternativas para terminar los estudios obligatorios, para continuar con estudios superiores o para tener cualificación en un oficio, o cuando busca profesiones no convencionales. A padres y educadores, brinda información acerca de posibles estrategias para afrontar situaciones de fracaso escolar y asesoría sobre orientación. 	<ul style="list-style-type: none"> Ofrece información detallada y actualizada sobre las diferentes opciones académicas y profesionales y orienta a los usuarios en la búsqueda de empleo y para presentarse en entrevistas de trabajo. Se hace énfasis en que antes de ingresar al mercado laboral es necesario tener formación. Ofrece un espacio para compartir dudas, inquietudes, soluciones y recursos. Brinda información detallada sobre diferentes áreas laborales.
¿Quién orienta y cómo lo hace?		
Asesoría	Experimentación	¿Quién orienta?
<ul style="list-style-type: none"> Ofrece orientación a usuarios que estén en riesgo de deserción escolar por problemas en el rendimiento académico. Ofrece alternativas a personas que necesitan un cambio en su formación porque han tenido problemas, pero no abandonan la idea de continuar estudiando. 		<ul style="list-style-type: none"> Información y recursos administrados por la Iniciativa Orienta de la entidad Ibercaja.
Actividades de acceso gratuito	4 Test de Orientación profesional: Test de personalidad, de aptitud especial, de aptitud numérica y de aptitud verbal. http://orienta.cepymearagon.es/ZonaJ%C3%B3venes/QuieroMejorarmisOportunidades.aspx	

MOMENTO. INSERCIÓN INICIAL AL MERCADO DE TRABAJO

Nombre: Porta 22, Barcelona activa

Tipo: Portal

País: España

Vínculo: <http://www.barcelonactiva.cat/barcelonactiva/es/programasAlfabetic.do>

Población objetivo: estudiantes y egresados de educación secundaria y media. Personas interesados en recibir asesoría sobre formación académica, opciones profesionales. Jóvenes y adultos interesados en emprendimiento empresarial.

Objetivo: ¿Qué es?

Porta 22 es un programa del Ayuntamiento de Barcelona en España, desarrollado dentro del marco de "Barcelona Activa", nombre de la política integral de empleo de la ciudad, es un espacio orientado a proporcionar a los ciudadanos información acerca de ocupaciones nuevas, cambios en las ocupaciones, condiciones, y proyección de las mismas; sectores económicos y su funcionamiento; nuevas culturas del trabajo y el empleo; y nuevos estilos de organización. La iniciativa comprende un espacio físico donde encuentra un sistema digitalizado de información con productos multimedia y material didáctico de apoyo; opciones de asesoramiento personalizado; salas de actividades para presentar nuevas ocupaciones, desarrollar una calificación básica en competencias laborales (p. e. habilidades comunicativas, manejo de conflictos en equipos de trabajo, presentación de una entrevista de trabajo, etc.), entre otras; y libros y publicaciones que apoyan los procesos de orientación. Entre sus objetivos están detectar y divulgar los cambios y las tendencias del mundo del trabajo; así como capacitar y orientar a las personas con inquietudes profesionales en todo lo que hace referencia a las nuevas oportunidades de ocupación, los sectores económicos emergentes, las nuevas competencias profesionales y las nuevas culturas del trabajo.

¿Quién lo maneja?

Barcelona Activa, la agencia de desarrollo local del Ayuntamiento de Barcelona.

¿Qué hace? (prácticas)

Autoconocimiento	Conocimiento del mundo de la formación	Conocimiento del mundo del trabajo
<ul style="list-style-type: none"> La aplicación 'Competencias clave' de Porta 22 permite conocer las competencias clave de cada persona y su nivel de desarrollo en cada una de ellas. Es un test que, gracias a las respuestas de la persona a las situaciones planteadas, evalúa el nivel de competencias clave que tiene la persona. Esto puede compararse con el que requieren las ocupaciones de interés. Aplicación multimedia 'Currículum Oculto': invita a la persona usuaria a reflexionar en torno a las propias aficiones, habilidades y conocimientos para aprender a sacar provecho de ello y a descubrir nuevas oportunidades profesionales que hasta ahora no se había planteado. 	<ul style="list-style-type: none"> Aplicación multimedia 'Test de Intereses profesionales': se trata de un test que permite detectar las preferencias e intereses profesionales de cada persona, vinculados a las ocupaciones incluidas en el catálogo de más de 700 ocupaciones de Porta 22. El test da como resultado los campos de actividad principales por los cuales el usuario/a demuestra más inclinación, indicando las ocupaciones que llevan asociadas. 	<ul style="list-style-type: none"> Aplicación multimedia 'De las ocupaciones que conoces a las que no conoces': permite navegar por un amplio catálogo de ocupaciones a partir de las ocupaciones, profesiones y oficios más conocidos. Es de gran ayuda para ampliar el horizonte profesional de la persona usuaria, invitándola a descubrir ocupaciones que desconocía y proporcionándole mayores alternativas. Con la aplicación multimedia 'El proceso de selección', el usuario puede conocer y/o repasar las fases de un proceso de selección, las herramientas que se utilizan en cada momento y las competencias que se ponen en juego. Se basa en el acompañamiento interactivo con un personaje de ficción que debe responder a una oferta de trabajo y seguir todas las fases que conforman un proceso de selección.

¿Quién orienta y cómo lo hace?

Asesoría	Experimentación	¿Quién orienta?
	<ul style="list-style-type: none"> Ofrece varias herramientas multimedia que simulan situaciones de ingreso a espacios laborales, como "El proceso de selección". 	<ul style="list-style-type: none"> La orientación se ofrece mediante herramientas interactivas para el conocimiento vocacional y del mundo profesional.

Actividades de acceso gratuito

Competencias clave: <http://www.barcelonactiva.cat/barcelonactiva/es/que-es-barcelona-activa/los-programas/18751/programa18751.jsp>



MOMENTO. EL PERFIL OCUPACIONAL Y EL APRENDIZAJE PERMANENTE

Nombre: *Prospects*

Tipo: Portal País: Inglaterra Vínculo: <http://www.prospects.ac.uk>

Población objetivo: estudiantes y graduados en el Reino Unido.

Objetivo: ¿Qué es?

Prospects: es la filial comercial de la Educación Superior Unidad de Servicios de Empleo (HECSU), un organismo de Educación Superior sin fines de lucro. Funciona como principal proveedor de información, asesoramiento y oportunidades a los estudiantes y graduados en el Reino Unido. Las ofertas de trabajo y guías de estudio para postgrado se encuentran disponibles en línea, en formato digital e impreso y se distribuyen por diferentes centros de información, ferias y campus universitarios de todo el país. Así mismo se desarrollan una gama de soluciones a través de *software* especializado para los empleadores y un conjunto de paquetes con herramientas para el desarrollo profesional para los graduados. De su objetivo se destacan: (i) Asesorar a los estudiantes sobre la elección de su carrera y estudios, suministrando recursos para la continuación de estudios de posgrado e informar sobre las ventajas y desventajas de un estudio más detenido, búsqueda de cursos, estudios en el extranjero y otras opciones al finalizar los estudios y (ii) brindar información sobre el mundo del trabajo, información y asesoramiento sobre puestos de trabajo y los empleadores, el mercado de trabajo de postgrado, experiencia laboral y personas que trabajan en el extranjero, para facilitar la consecución de empleos, y búsqueda de ofertas de trabajo.

¿Quién lo maneja?

Graduate Prospects.

¿Qué hace? (prácticas)

Autoconocimiento	Conocimiento del mundo de la formación	Conocimiento del mundo del trabajo
<p>- Perspectivas de planificación: herramienta de exploración para los estudiantes de Educación Superior y graduados llamada "Mis perspectivas", que busca identificar las expectativas de las personas frente a un puesto de trabajo, generar nuevas ideas de trabajo, identificar las habilidades y fortalezas, comparar opciones y decidir las más correctas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Búsqueda de cursos e investigación: se puede buscar por palabra clave, por tema o por región, más de 58.000 cursos en Inglaterra, además de información detallada sobre los últimos cursos disponibles. • Perfiles institucionales: describe los perfiles detallados de las instituciones académicas con los mejores estudios de posgrado, clasificados estos por universidad. • Estudiantes internacionales: contiene información para las personas con deseos de estudiar en el Reino Unido, específicamente sobre intercambios, el sistema de educación, costos, posibilidades de trabajo, etc. • Financiación de los posgrados: provee información sobre fuentes de financiación, beneficios, trabajos de medio tiempo, empresas que financian los estudios, préstamos y opiniones de expertos sobre el valor de los estudios de posgrado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Puestos de trabajo de posgrado: contiene información sobre ofertas de empleo clasificadas por sector económico y una descripción detallada de una amplia gama de puestos de trabajo por orden alfabético y por categorías. • Empresas con graduandos: contiene información sobre empresas con programas de contratación de graduados, organizadas por orden alfabético. • Explorar los sectores de empleo: guía de recursos sobre el estado actual de los distintos sectores económicos de trabajo, tales como descripción del sector, papeles de trabajo, oportunidades en el extranjero, tendencias futuras, grandes actores del sector, etc. • Nivel de sueldos: contiene detalles sobre los sueldos promedios a los que pueden aspirar los graduados, los empleos mejor remunerados y puestos vacantes. • Trabajo flexible: brinda información sobre modalidades y formas alternativas de trabajo, efectos de los empresarios, lugares, horas y demás. • Año sabático: asesoramiento sobre los tipos de años sabáticos, las ventajas, costos y financiación, asesoramiento de expertos, planificadores de años sabáticos, entre otros.

¿Quién orienta y cómo lo hace?

Asesoría	Experimentación	¿Quién orienta?
<ul style="list-style-type: none"> • Asesoramiento interactivo: cuenta con 121 servicios de acceso a un equipo de consultores de carrera. • Solicitudes, currículos y entrevistas: asesoramiento y consejos sobre la vinculación al trabajo, entre cartas, entrevistas, solicitudes, hojas de vida y asesoramiento interactivo. • Aplicación <i>online</i>: contiene solicitudes de estudios de posgrado para diversas universidades y enlaces con las unidades de admisión de las mismas. • Manejo de la discriminación: asesoramiento en la identificación y el tratamiento de la discriminación de todo tipo en el lugar de trabajo. 		

Actividades de acceso gratuito

Banco de información sobre instituciones y programas de postgrado. http://www.prospects.ac.uk/postgraduate_study.htm

MOMENTO. EL TRABAJO Y SUS CAMBIOS

Nombre: *Cite des Metiers*

Tipo: Portal País: Francia Vínculo: <http://www.cite-sciences.fr/fr/cite-des-metiers>

Población objetivo: público general.

Objetivo: ¿Qué es?

Una iniciativa pública desarrollada en la ciudad de París, cuya disponibilidad está dada en forma física y virtual y concentra su misión en apoyar la orientación, la reconversión de la trayectoria ocupacional, la formación, la búsqueda de empleo y el autoempleo a los ciudadanos ofreciendo herramientas para la construcción del proyecto profesional. Para ello cubre cuatro ejes: orientación, formación, empleo y emprendimiento. Sus servicios incluyen desde los solicitantes de primer empleo hasta los trabajadores en busca de orientación para conseguir otro empleo o cambiar de actividad. Teniendo en cuenta la edad, la categoría profesional, el nivel de cualificación y demás elementos, los usuarios encuentran en la Ciudad de los Oficios, un espacio de consejería, escucha y orientación, en donde cada uno es libre de dirigirse a cinco tipos de actividad, de acuerdo a su necesidad: Entrenamiento, elegir una formación, encontrar un empleo, construir un negocio o conocer los oficios.

¿Quién lo maneja?

Graduate Prospects

¿Qué hace? (prácticas)

Autoconocimiento	Conocimiento del mundo de la formación	Conocimiento del mundo del trabajo
	<ul style="list-style-type: none"> La formación inicial en cuanto a estudios universitarios, secundarios y catedráticos, las instituciones educativas y a su vez un Anuario Nacional Oficial de la Enseñanza Privada. La formación continua, tanto para jóvenes, como para trabajadores o desempleados, dando a conocer la oferta académica. La formación a distancia, las formas alternativas de educación. La formación en el extranjero, presentado enlaces de interés y diversos sitios útiles para ello. 	<ul style="list-style-type: none"> Un espacio de enlaces respecto a las instancias regionales y nacionales y sitios de información sobre validación de la experiencia laboral y la certificación de competencias. Un espacio llamado "Conocer los Oficios" que contiene fichas de las ocupaciones clasificadas por sectores, con información detallada sobre cada una, enlaces a las instituciones especialistas en cuanto a ocupaciones, oficios con mayor nivel de reclutamiento y artículos sobre los oficios más polémicos tanto para hombres como mujeres. Ofertas de empleo a nivel nacional y local, organizadas por sector económico y por especialidad. Los oficios más dinámicos y con mayor nivel de reclutamiento, organizados por sector económico y con una ficha de descripción correspondiente a cada uno. Trabajar después de los 45 años, con información alrededor de ello. Trabajar en la función pública, ofreciendo enlaces a sitios de trabajo, información sobre los concursos de la función pública y preparación para ello. Los trabajadores incapacitados, los cuales reciben asesoría personal en horarios especiales y cuentan con enlaces a sitios web de instituciones de empleo y formación para estas personas. Trabajo en el extranjero, ofreciendo igualmente enlaces web de interés. Información sobre empleo, en cuanto a contratos, hojas de vida, cartas de presentación y demás elementos.

¿Quién orienta y cómo lo hace?

Asesoría	Experimentación	¿Quién orienta?
<p>Cuenta con profesionales para aconsejar y apoyar la construcción del proyecto de vida, de personas de cualquier edad y formación.</p> <p>Organización de foros, talleres, exposiciones en la ciudad y en toda la región.</p>	<p>El portal también un sitio para "Crear su Propia Actividad" que contiene información, en cuanto a enlaces web, documentos, artículos, y demás sobre los recursos que tiene la ciudad para la creación de empresas, las instituciones de apoyo, formas de financiamiento, normatividad, etc.</p>	

Actividades de acceso gratuito

Un laboratorio virtual para el conocimiento de las ciencias naturales <http://www.universcience.fr/fr/laboratoire/lab0/sl/1239022828884/-/>

5.3 Estrategias metodológicas para la implementación de actividades de Orientación Socio Ocupacional

En los capítulos anteriores se ha señalado la necesidad de implementar la Orientación Socio Ocupacional como un proceso integral que articule tres metodologías la provisión de información, la asesoría y la experimentación. A continuación se presentan algunos ejemplos de actividades en cada una de ellas:

Para la provisión de información



Acciones	¿Qué es?	¿Para qué sirve?	¿Cómo se realiza?	¿A quién se dirige?	Observaciones
Búsqueda de información en portales web	Una actividad de indagación para adquirir información objetiva y rigurosa sobre el mundo de la formación y del trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Obtener información oficial sobre programas de formación, características del mercado laboral y competencias requeridas por el sector productivo. • Conocer herramientas de autoaplicación para Orientación Socio Ocupacional. • Conocer información sobre convenios, becas, prácticas, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar una guía de búsqueda de información de acuerdo con los objetivos y el momento de transición a abordar. • Realizar un taller general de sensibilización frente al portal y brindar los criterios de búsqueda. • Implementar búsqueda. • Reflexionar en torno a la información recolectada. 	Jóvenes y adultos que estén en cualquier momento de transición.	La exploración de portales de información es una actividad de bajo costo, pero requiere de una buena conectividad y que el orientador conozca y navegue bien por los portales.
Visitas guiadas a ferias universitarias	Una actividad de indagación en campo que favorece el acceso a información de manera directa y vivencial, permitiendo la construcción de más y mejores criterios de evaluación.	<ul style="list-style-type: none"> • Permite acceder a información de varias instituciones en un solo escenario lo que optimiza el tiempo de búsqueda. • Amplia el panorama de opciones de formación de los estudiantes en el contexto regional y nacional. • Permite que los jóvenes entren en contacto con entidades de financiación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar la agenda ferial de su región. • Inscribir al grupo(s) en las actividades que considere pertinentes. • Desarrollar una guía de indagación para que la visita trascienda de la acumulación de información publicitaria de las universidades. • Realizar una sesión de trabajo previa con los estudiantes, para definir los objetivos de la visita. 	Jóvenes de media y aspirantes de ingreso a IES	Las ferias son una actividad de bajo costo que permiten participar en talleres ofrecidos por las diferentes instituciones. Estas visitas son importantes si se tienen objetivos precisos y guías para depurar la información, de lo contrario pueden generar confusión y muy baja apropiación del material recolectado.
Carreras de observación guiadas en zonas universitarias	Una actividad de indagación en campo que favorece el acceso a información de manera lúdica y experiencial, permitiendo la construcción de más y mejores criterios de evaluación.	<ul style="list-style-type: none"> • Permite acceder a información de varias instituciones en el contexto real. • Da una idea sobre el medio universitario: ubicación, condiciones de movilidad, acceso a servicios, ambiente universitario, etc. • Permite comparar sus imaginarios sobre el ambiente universitario y las condiciones reales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar una zona universitaria. • Realizar un recorrido previo para diseñar la carrera de observación. • Construir la guía de observación: definir la ruta a seguir, puntos clave, acertijos, preguntas de verificación del recorrido, etc. • Programar la salida con estudiantes. • Reflexionar en torno a la información recolectada. 	Jóvenes de media y aspirantes de ingreso a IES	Las carreras de observación son actividades de bajo costo. Sin embargo son actividades exigentes para diseñar. El impacto en las creencias de los jóvenes sobre el mundo de la formación puede ser positivo si los objetivos fueron claros y en la plenaria se genera un diálogo abierto.

Conversatorios – Testimonios - Conferencias	<p>Una actividad de transferencia de información sobre temas de interés, como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - los procesos de admisión a programas de formación - los mecanismos de selección de personal - la experiencia de una persona destacada en una ocupación determinada 	<ul style="list-style-type: none"> • Permite que los estudiantes tengan nuevos puntos de referencia para formar sus imaginarios sobre la formación postmedia y el mundo del trabajo. • Permite que los jóvenes resuelvan inquietudes puntuales frente al tema de interés • Permite la confrontación de puntos de vista y la profundización de información. • Estimula la búsqueda de nueva información 	<ul style="list-style-type: none"> • Seleccionar el tema tratar • Identificar al menos 2 potenciales invitados y contactarlos con tiempo. • Preparar con antelación y con los estudiantes unas preguntas guía a desarrollar en la jornada. • Moderar la actividad, proponiendo los temas y el enfoque que el invitado va a desarrollar. No dejar al azar o al criterio del invitado porque es posible que no resulte pertinente frente a las necesidades de información de los estudiantes. 	Jóvenes y adultos que estén en cualquier momento de transición.	Esta actividad requiere de un esfuerzo importante en gestión y preparación previa. El orientador debe tener clara la relación entre las necesidades de orientación de sus estudiantes y los temas a tratar en la actividad.
---	---	--	---	---	---



Para la asesoría

Acciones	¿Qué es?	¿Para qué sirve?	¿Cómo se realiza?	¿A quién se dirige?	Observaciones
Diagnóstico del momento de transición	Es una técnica de acompañamiento grupal para reflexionar sobre las situaciones de transición y las condiciones particulares de cada participante para afrontarlas.	<ul style="list-style-type: none"> • Permite analizar desde diferentes perspectivas el momento de transición. • Presenta diversas formas de afrontar el momento de transición, permitiendo la reflexión sobre las alternativas que tienen los jóvenes. • Pone en evidencia la capacidad de los jóvenes para buscar alternativas y proyectar metas futuras. • Ayuda al empoderamiento en la toma de decisiones de los jóvenes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Presentar el contexto del momento de transición a tratar y las necesidades de orientación propias de él. • Plantear interrogantes al grupo sobre los retos y dificultades para tomar decisiones ocupacionales en el momento de transición. • Incentivar la participación de los jóvenes para que el intercambio nutra la conversación. • Retomar las ideas que permitan concluir y proponer consensos. • Finalizar con una reflexión que evidencia las características que tienen los jóvenes para empoderarse de sus decisiones. 	Jóvenes y adultos que estén en cualquier momento de transición.	Esta actividad requiere de un profesional con experiencia en la realización de estas actividades, pues requiere que haya empatía con los participantes. De manera que pueda guiar a los jóvenes en la reflexión colectiva, presentando distintos puntos de vista, poniendo en tensión los imaginarios y extrayendo conclusiones que motiven a continuar la reflexión individual.



HERRAMIENTAS PARA LA
ORIENTACIÓN SOCIO OCUPACIONAL



Acciones	¿Qué es?	¿Para qué sirve?	¿Cómo se realiza?	¿A quién se dirige?	Observaciones
Análisis de caso	Es una técnica grupal de reflexión a partir de una historia de vida que refleja un problema típico relacionado con las necesidades de orientación en un momento concreto de transición.	<ul style="list-style-type: none"> • Permite que a los jóvenes reconozcan en la historia del otro. • Permite a los jóvenes identificar diferentes trayectorias ocupacionales y reconocer que situaciones adversas no limitan la construcción de trayectorias satisfactorias. • Estimula la creatividad en la búsqueda de alternativas de acción y decisión para afrontar los momentos de transición. • Permite reflexionar sobre las consecuencias de las decisiones tomadas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar una historia de vida que sirva como referencia. (Si no la encuentra construya una que muestre dificultades típicas en la toma de decisiones ocupacionales, utilizando situaciones reales pero nombres ficticios). • Diseñar una guía de preguntas (entre 4 y 7) que impliquen el análisis de la situación, de las características del protagonista y de las decisiones tomadas. También indague por alternativas de decisión y acción en situaciones similares. • Socializar la historia de vida con los estudiantes mediante un video, un relato, etc. • Conformar grupos de trabajo para el desarrollo de la guía. • Socializar las respuestas de cada grupo en plenaria. • Brindar unas conclusiones sobre las características del protagonista (actitudes y capacidades) y las decisiones acertadas y desacertadas planteando alternativas y otros posibles cursos de acción. 	Jóvenes y adultos que estén en cualquier momento de transición.	Esta actividad requiere de un profesional con experiencia en la realización de estas actividades, para que logre destacar lo relevante de la historia de vida y articularlo con la situación en la que se encuentran los participantes.
Paneles de expertos	Es una técnica grupal que cuenta con la participación de un grupo de expertos (entre 2 y 5) pertenecientes a instituciones de educación postmedia, al sector empresarial y/o emprendedores para conversar con los estudiantes sobre el mundo de la formación y/o el mundo del trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Permite solucionar inquietudes específicas sobre el mundo de la formación y/o el mundo del trabajo. • Permite la reflexión en torno a los procesos de admisión y selección y las habilidades, conocimientos, aptitudes e intereses que los estudiantes deben fortalecer para afrontarlos. • Permite la reflexión en torno a las condiciones y exigencias de la educación postmedia, confrontando los imaginarios de los estudiantes sobre la vida universitaria. 	<ul style="list-style-type: none"> • Seleccionar el tema a tratar. • Identificar los potenciales invitados y contactarlos con tiempo. Es ideal tener al menos tres panelistas por lo que se sugiere invitar 5 para cubrir eventuales ausencias. • Realizar una reunión previa con los estudiantes para construir unas preguntas iniciales sobre los procesos de inserción al mundo de la formación y el trabajo. • Iniciar con las preguntas prediseñadas y permitir en cada ronda, la participación de los estudiantes para presentar más inquietudes. • Estimule la indagación de los jóvenes sobre "tips" o asuntos clave que mejoran sus posibilidades de inserción en esos escenarios. 	Jóvenes y adultos que estén en cualquier momento de transición.	Esta actividad requiere de un esfuerzo importante en gestión y preparación previa para escoger expertos que tengan credibilidad ante los estudiantes y generen empatía que permita el intercambio. Es muy importante que las preguntas iniciales permitan obtener el mayor provecho de la experiencia de los expertos.

Acompañamiento individual	Es una técnica de acompañamiento personal donde el orientador tiene varias conversaciones con el estudiante para guiarlo en la identificación y ponderación de las oportunidades que ofrece el contexto educativo y laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Permite a las personas que experimentan situaciones de incertidumbre, tener un espacio de expresión y reflexión. • Permite al orientador comprender las dificultades del estudiante en la toma de decisiones. • Genera motivación y empoderamiento en el estudiante en la identificación de alternativas de decisión y acción. 	<ul style="list-style-type: none"> • Construir un protocolo de orientación que incluya preguntas para la identificación de las necesidades de orientación del estudiante, referencias de las fuentes de información que puede consultar y ejes de reflexión sobre las capacidades que tiene el joven y los aspectos que debe fortalecer. • Construir un protocolo de seguimiento para conocer el impacto de la actividad en la toma de decisiones del estudiante. • Plantear un cronograma de trabajo en consenso con el estudiante. 	Jóvenes y adultos que estén en cualquier momento de transición.	Esta actividad requiere de un profesional con experiencia en la realización de estas actividades e implica un tiempo prolongado para su realización. Por lo tanto se recomienda para los casos más complejos que requieren de seguimiento directo.
---------------------------	--	--	---	---	--



Para la experimentación

Acciones	¿Qué es?	¿Para qué sirve?	¿Cómo se realiza?	¿A quién se dirige?	Observaciones
Técnica del trabajo del comité	Es una actividad de investigación sobre una ocupación, a partir de testimonios reales y evidencia audiovisual (grabaciones de voz, fotos o video) de acuerdo con los recursos de los cuales disponen.	<ul style="list-style-type: none"> • Permite a los jóvenes conocer de primera mano la cotidianidad de una ocupación determinada. • Permite identificar los campos ocupacionales de diferentes programas de formación. • Estimula el fortalecimiento de las capacidades de recolección y análisis de información con un proyecto retador. 	<ul style="list-style-type: none"> • Construir una guía de investigación, que sugiera las fuentes de información a consultar, la forma de sistematizar y analizar la información y concrete las características de informe final. • Organizar los grupos de trabajo y establecer los temas de investigación y repartir funciones concretas para cada miembro del grupo. • Organizar una actividad de socialización de los resultados de las investigaciones, de manera creativa (con ayuda de pósteres, una exposición fotográfica, etc.) para que asistan estudiantes que no estuvieron involucrados en la actividad. • Realizar una sesión de reflexión sobre el desempeño de cada miembro del grupo, tratando de identificar capacidades y aptitudes que afloraron en cada estudiante a partir de la actividad. 	Jóvenes y adultos que estén en cualquier momento de transición.	Es adecuada para ampliar la percepción y opiniones de los participantes sobre diversas ocupaciones y confrontar sus imaginarios. Pueden reconocer a partir de la voz de los otros aspectos de interés de la ocupación, puntos críticos y condiciones de desempeño.



Acciones	¿Qué es?	¿Para qué sirve?	¿Cómo se realiza?	¿A quién se dirige?	Observaciones
Juegos de roles	Técnica grupal en la que se representa una situación de transición en la que se debe tomar una decisión ocupacional y los participantes asumen diferentes roles a representar.	<ul style="list-style-type: none"> • Permite comprender y anticipar las situaciones que se presentan en los momentos de transición. • Permite el auto-conocimiento de los estudiantes, que logran manifestar sus actitudes, opiniones, deseos, etc. • Permite la comprensión de los múltiples factores e influencias involucradas en la toma de decisiones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar un guion de actuación, donde se explique la situación a recrear y las características de cada rol involucrado (Ej. Estudiante, los padres, un amigo o la pareja). No debe ser muy rígido y estructurado sino que debe dar lugar a la creatividad en el momento de la interpretación. • Dividir a los estudiantes en grupos, permitir que escojan el rol que quieren asumir e identificar los protagonistas de la situación. • Indicar a cada participante que debe opinar, cuestionar o apoyar las decisiones del protagonista. • Realizar cada simulación en un máximo de 10 minutos. • Involucrar a los observadores en el análisis de la situación recreada, destacando cuáles fueron las alternativas del protagonista y cuáles fueron los criterios para tomar decisiones. 	Jóvenes y adultos que estén en cualquier momento de transición.	Esta actividad requiere de la disposición de los jóvenes a teatralizar con seriedad y espontaneidad al mismo tiempo. El responsable de la actividad debe explicar muy bien el objetivo de la actividad, para que la dinámica no disperse la reflexión principal.
Jornadas de inmersión en las IES	Es una actividad vivencial que permite el acercamiento de los jóvenes a la cotidianidad de la vida universitaria.	<ul style="list-style-type: none"> • Permite a los jóvenes interactuar en el ambiente universitario y experimentar una jornada regular de estudio. • Permite la confrontación de imaginarios sobre la Educación Superior, frente a lo que van a encontrar. • Permite reflexionar sobre los gustos, intereses y afinidades que encontraron en el ambiente universitario. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestionar la realización de la visita con una IES del municipio. • Construir una agenda de actividades concertada con las IES, para que los estudiantes puedan autónomamente realizar recorridos por las instalaciones, solicitar atención en las oficinas de bienestar, admisiones, máquetin institucional, etc., utilizar los servicios de la institución (bibliotecas, cafetería, espacios deportivos, etc.) y participar en alguna clase de primer semestre. • Construir un modelo de diario de campo para que los estudiantes relaten su experiencia. • Realizar una reunión previa con los estudiantes para explicarles el objetivo de la actividad e indicarles cómo llenar el diario de campo. • Realizar una socialización de los diarios de campos, a partir de la cual se pueda reflexionar sobre los imaginarios acerca de la vida universidad y la realidad que experimentaron. 	Jóvenes de media y aspirantes de ingreso a IES	Esta actividad requiere de un esfuerzo importante en gestión y preparación previa para que la actividad cumpla su objetivo y no se convierta en un espacio de recreación. Se recomienda que el orientador coordine en todo momento la actividad y no delegue a las IES la planeación de actividades. No es una actividad para recolectar información, sino para experimentar la vida como estudiante universitario.

Acciones	¿Qué es?	¿Para qué sirve?	¿Cómo se realiza?	¿A quién se dirige?	Observaciones
Visitas empresariales	Es una actividad vivencial que permite el acercamiento de los jóvenes a la cotidianidad del ambiente laboral y las distintas ocupaciones.	<ul style="list-style-type: none"> • Permite a los jóvenes interactuar en el ambiente laboral y experimentar una jornada regular de trabajo. • Permite la confrontación de imaginarios sobre el mundo del trabajo, frente a lo que van a encontrar. • Permite reflexionar sobre los gustos, intereses y afinidades que encontraron en el ambiente laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestionar la realización de la visita con una empresa del municipio. En el caso de los EE es aconsejable que las empresas estén ubicadas cerca de la zona del colegio. • Construir una agenda de actividades concertada con las empresas, para que los estudiantes puedan autónomamente realizar recorridos por las instalaciones, solicitar atención en las oficinas de contratación, gestión humana, etc., utilizar los servicios de la empresa (cafetería, espacios deportivos, etc.) y acompañar a diferentes empleados en sus labores cotidianas. • Construir un modelo de diario de campo para que los estudiantes relaten su experiencia. • Realizar una reunión previa con los estudiantes para explicarles el objetivo de la actividad e indicarles cómo llenar el diario de campo. • Realizar una socialización de los diarios de campos, a partir de la cual se pueda reflexionar sobre los imaginarios acerca de la vida laboral y la realidad que experimentaron. 	Jóvenes de media y estudiantes universitarios	Esta actividad requiere de un esfuerzo importante en gestión y preparación previa para que la actividad cumpla su objetivo y no se convierta en un espacio de recreación. Es muy importante que los jóvenes entiendan la seriedad de la actividad y atiendan a las recomendaciones de seguridad y comportamiento en la empresa. No es una actividad para recolectar información, sino para experimentar la vida como trabajador, desde la perspectiva del empresario y del empleado.
Prácticas empresariales	Es una forma de primera inserción al mercado laboral en condiciones formales y de aprendizaje por lo cual las exigencias no son las de un trabajador regular de la empresa. Puede ser remunerada o no esto depende de la empresa y del convenio que tenga con el EE o la IES.	<ul style="list-style-type: none"> • Permite a los estudiantes tener una primera aproximación real al mundo del trabajo, aprender y desarrollar competencias laborales. • Permite una adaptación a las dinámicas laborales, relación con los jefes y con los compañeros de trabajo y situaciones de presión y estrés. • Permite comprender cómo se aplican los conocimientos adquiridos en la institución educativa en una variedad de ocupaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestionar con las empresas la realización de las prácticas, concretando la naturaleza y propósito de la actividad, acordando tiempo y remuneración y requisitos solicitados a los interesados. • Construir una bitácora de seguimiento al estudiante, para monitorear su proceso. • Acordar con el estudiante unos espacios de reunión para conocer su percepción sobre el trabajo desempeñado, dificultades, proyecciones, etc. 	Jóvenes de media involucrados en programas de profundización y adelanto de créditos y estudiantes de últimos semestres de universidad.	Esta actividad requiere de un esfuerzo importante en gestión y monitoreo constante. Exige que los estudiantes ya tengan adquiridas competencias laborales que puedan poner en práctica. Resulta muy importante el acompañamiento al estudiante en la adaptación al nuevo entorno y mediar en las situaciones críticas para evitar frustraciones y desmotivación.



5.4 Un Plan de Orientación Socio Ocupacional para Establecimientos Educativos

Para este ejemplo se ha tomado un caso real de un colegio público de un municipio que está enfatizando en la formación en contabilidad, no es un colegio técnico o tecnológico solo busca que los bachilleres se gradúen con un énfasis comercial, que les brindará oportunidades laborales como asistentes en el área contable. Este colegio tiene importantes problemáticas de pandillas, consumo y tráfico de drogas y su rector ve necesario incorporar un enfoque de orientación social y humanista.

Con estas consideraciones el rector quiere diseñar un Plan de Orientación Socio Ocupacional donde se identifiquen los recursos, las herramientas y la información necesaria para acercar y empoderar a los jóvenes con los escenarios de formación y trabajo que encontrarán al graduarse. Este plan buscará aprovechar las actividades que ya se implementan en el nivel de educación media especialmente en tres temas:

1. El trabajo de la asignatura ética y valores donde se trabaja el proyecto de vida y se realizan actividades para que los estudiantes identifiquen sus gustos e intereses.
2. El trabajo realizado por el colegio alrededor de un área de profundización, que puede servir como herramienta de exploración de ciertos campos del conocimiento.
3. Los proyectos de emprendimiento, que pueden servir como estrategia de experimentación para acercarse al mundo del trabajo.

Para la construcción de un Plan de Orientación Socio Ocupacional se tienen las siguientes consideraciones:

Potenciales beneficiarios de orientación: estudiantes de 10 y 11 grado y padres de familia.

Potenciales aliados: la Institución de Educación Superior de la región.

Recursos institucionales: psicoorientadora que lidera la planeación y un equipo de docentes de apoyo a la implementación de actividades.

Institucionalización: el tema aun no hace parte del PEI, pero las directivas de la institución están dispuestas a incorporarlo cuando se tenga claro qué se va a hacer.

Reconocimiento de la situación inicial

Un equipo de docentes realizó un inventario de actividades implementadas en la institución. Para ello recogieron información de los docentes de todas las áreas y de los directivos docentes. Siguiendo los lineamientos de la Orientación Socio Ocupacional, hicieron una clasificación de acciones de acuerdo a los tres componentes y diseñaron unos criterios de evaluación, para que fuera más fácil clasificar la información recolectada. El resultado fue el siguiente:



Acciones implementadas en la institución		¿Quién implementó?	Aliados claves (Externos a la institución)	Evaluación
Autoconocimiento	Aplicación de una prueba de aptitudes para los estudiantes de once grado.		Institución de Educación Superior de la región	3
	Sesiones individuales de orientación con la psicóloga del colegio, para los estudiantes que lo soliciten.	Psicoorientadora		2
	Dinámica sobre las creencias e imaginarios sobre los roles sociales que los jóvenes de 11 quieren imitar o ven como deseables.	Director de grupo		2
	Talleres para reconocer las opiniones de docentes, compañeros, padres o allegados sobre las capacidades y habilidades del grupo musical de décimo grado.	Docente de música		1
	Representación teatral de los docentes sobre situaciones de éxito y fracaso en escenarios de formación postmedia y/o laboral de los estudiantes.	Docentes de física y química		1
Conocimiento del mundo de la formación	Distribución de volantes sobre el sistema de Educación Superior en la reunión de padres de familia de once grado.	Coordinador académico		2
	Asistencia de los estudiantes al encuentro Buscando Carrera.	Psicoorientadora	Secretaría de Educación	1
	Charla de la Institución de Educación Superior de la región sobre sus programas de formación.		Universidad regional	2
	Difusión de información sobre el proceso de admisión en las universidades públicas.	Coordinador académico		2
	Preicfes.	Coordinador académico		2
	Visita de los estudiantes de once grado a la Institución de Educación Superior de la región.		Institución de Educación Superior de la región	3
Conocimiento del mundo del trabajo	Visita a la fábrica de licores del municipio con los estudiantes de séptimo grado.	Docente de ciencias naturales		1
	Charla de los egresados del colegio sobre su proceso de inserción laboral.	Psicoorientadora		2
	Reflexión sobre las implicaciones de una inserción laboral al terminar el nivel de media y para la preparación de cara a un proceso de búsqueda de empleo con once grado.	Director de grupo		1
	Feria de las ocupaciones durante la semana cultural.	Docentes de humanidades		1
	Feria de emprendimiento empresarial.	Docente de emprendimiento		1



Los criterios de evaluación de actividades fueron:

Valor	Categorías	Criterios para la asignación del puntaje
1	Frecuencia irregular. Sin seguimiento o evaluación del impacto	La actividad se implementa ocasionalmente, responde más a una iniciativa individual y situaciones coyunturales que a un plan de trabajo institucional.
2	Frecuencia permanente. Sin seguimiento o evaluación del impacto	La actividad es tradicional en el colegio. Sin embargo, su impacto se percibe como limitado.
3	Frecuencia permanente. Con seguimiento o evaluación del impacto	La actividad hace parte de la programación académica y ha probado buenos resultados a partir de los comentarios de los participantes.

Necesidades de Orientación Socio Ocupacional

De manera paralela al inventario de acciones, la psicoorientadora realizó unas mesas de trabajo con los docentes para la identificación de necesidades de orientación. Con una lluvia de ideas todos expresaron aquellas problemáticas que consideran tienen los jóvenes para la continuidad en la educación postmedia o la inserción al mercado de trabajo y posteriormente la psicoorientadora las organizó y clasificó de acuerdo a las componentes de la Orientación Socio Ocupacional. El resultado fue el siguiente:

Necesidades de Orientación Socio Ocupacional		Potenciales beneficiarios
Autoconocimiento	Desmotivación de los jóvenes en torno a su futuro postsecundario y poca importancia a las decisiones que deben tomar al terminar la educación media.	Estudiantes de 10 y 11
	No hay claridad en los intereses, gustos, aptitudes y capacidades frente a las opciones de formación y trabajo postmedia.	Estudiantes de 10 y 11
	Imitación de imaginarios erróneos sobre roles sociales que los jóvenes quieren imitar o se ven como deseables (Ejemplo: narcotraficantes y delincuentes).	Estudiantes de 10 y 11
	Poca importancia dada a los intereses, metas y sueños que tienen los estudiantes sobre su futuro postsecundario.	Padres de familia
	Falta de análisis sobre las capacidades y habilidades académicas individuales y su relación con las opciones de formación y trabajo postmedia.	Padres de familia Estudiantes de 10 y 11
Conocimiento del mundo de la formación	Escaso conocimiento de los estudiantes sobre la oferta de formación de la región y sus posibilidades de financiamiento (becas y créditos educativos).	Padres de familia Estudiantes de 10 y 11 Docentes
	No hay proyección de continuidad en el sistema educativo a partir de los programas implementándose en la Media (Profundizaciones, especialidades, énfasis, etc.).	Padres de familia Estudiantes de 10 y 11
	Desconocimiento de las fuentes y portales de información sobre la oferta de instituciones y programas a nivel regional y nacional.	Estudiantes de 10 y 11 Docentes
	No hay criterios de ponderación y evaluación de los programas de formación y sus instituciones oferentes.	Padres de familia Estudiantes de 10 y 11
	Desconocimiento y falta de proyección de las implicaciones de la vida universitaria y sus exigencias (como exigencia académica, relaciones con los compañeros, relaciones con los profesores).	Estudiantes de 10 y 11

Conocimiento del mundo del trabajo	Poca reflexión en torno a las implicaciones de una inserción laboral al terminar el nivel de media.	Estudiantes de 10 y 11
	Desconocimiento de las necesidades de recurso humano y/o condiciones del mercado de trabajo en la región en general.	Estudiantes de 10 y 11 Docentes
	No hay proyección de inserción laboral a partir de los programas implementándose en la Media (Emprendimiento y servicio a la comunidad).	Estudiantes de 10 y 11
	Desconocimiento de los procesos de búsqueda de empleo y fuentes de información sobre vacantes laborales y oportunidades de emprendimiento.	Estudiantes de 10 y 11
	Confusión sobre la aplicación de los diferentes programas de formación en el mercado laboral.	Estudiantes de 10 y 11



Una vez se contó con los dos insumos: reconocimiento de actividades y la identificación de necesidades, se hizo un análisis comparativo para analizar la situación de la institución frente a la Orientación Socio Ocupacional. Para esto, se utilizaron unos criterios de evaluación de la correspondencia entre las necesidades y las actividades. El resultado de esta actividad fue:

	Necesidades de Orientación Socio Ocupacional	Acciones implementadas en la institución	Evaluación
Actividades de autoconocimiento	Desmotivación de los jóvenes en torno a su futuro postsecundario y poca importancia a las decisiones que deben tomar al terminar la educación media.	Representación teatral de los docentes sobre situaciones de éxito y fracaso en escenarios de formación postmedia y/o laboral de los estudiantes.	2
	No hay claridad en los intereses, gustos, aptitudes y capacidades frente a las opciones de formación y trabajo postmedia.	Aplicación de una prueba de aptitudes para los estudiantes de once grado.	3
		Sesiones individuales de orientación con la psicóloga del colegio, para los estudiantes que lo soliciten.	3
	Imitación de imaginarios erróneos sobre roles sociales que los jóvenes quieren imitar o se ven como deseables (Ejemplo: narcotraficantes y delincuentes).	Dinámica referente a las creencias e imaginarios sobre los roles sociales que los jóvenes de 11 quieren imitar o ven como deseables.	3
	Poca importancia dada a los intereses, metas y sueños que tienen los estudiantes sobre su futuro postsecundario.	No se reportan actividades	
Falta de análisis sobre las capacidades y habilidades académicas individuales y su relación con las opciones de formación y trabajo postmedia.	Talleres para reconocer las opiniones de docentes, compañeros, padres o allegados sobre las capacidades y habilidades del grupo musical de décimo grado.	2	



	Necesidades de Orientación Socio Ocupacional	Acciones implementadas en la institución	Evaluación
Actividades de conocimiento del mundo de la formación	Escaso conocimiento de los estudiantes sobre la oferta de formación de la región y sus posibilidades de financiamiento (becas y créditos educativos).	Distribución de volantes sobre el sistema de Educación Superior en la reunión de padres de familia de once grado.	3
		Asistencia de los estudiantes al encuentro Buscando Carrera	2
		Charla de la Institución de Educación Superior de la región sobre sus programas de formación.	2
		Difusión de información sobre el proceso de admisión en las universidades públicas.	2
	No hay proyección de continuidad en el sistema educativo a partir de los programas implementándose en la Media (Profundizaciones, especialidades, énfasis etc.).	Visita de los estudiantes de once grado a la Institución de Educación Superior de la región.	2
	Desconocimiento de las fuentes y portales de información sobre la oferta de instituciones y programas a nivel regional y nacional.	No se reportan actividades	
	No hay criterios de ponderación y evaluación de los programas de formación y sus instituciones oferentes.	No se reportan actividades	
	Desconocimiento y falta de proyección de las implicaciones de la vida universitaria y sus exigencias (como exigencia académica, relaciones con los compañeros, relaciones con los profesores).	No se reportan actividades	
	Preicfes	Dado que la actividad no corresponde con ninguna necesidad, no se considerara una actividad de orientación.	
Actividades de conocimiento del mundo del trabajo	Poca reflexión en torno a las implicaciones de una inserción laboral al terminar el nivel de media.	Charla de los egresados del colegio sobre su proceso de inserción laboral.	3
		Reflexión sobre las implicaciones de una inserción laboral al terminar el nivel de media y para la preparación de cara a un proceso de búsqueda de empleo con once grado.	3
	Desconocimiento de las necesidades de recurso humano y/o condiciones del mercado de trabajo en la región en general.	Feria de las ocupaciones durante la semana cultural.	2
	No hay proyección de inserción laboral a partir de los programas implementándose en la Media (Emprendimiento y servicio a la comunidad).	Feria de emprendimiento empresarial.	2
	Desconocimiento de los procesos de búsqueda de empleo y fuentes de información sobre vacantes laborales y oportunidades de emprendimiento.	Reflexión sobre las implicaciones de una inserción laboral al terminar el nivel de media y para la preparación de cara a un proceso de búsqueda de empleo con once grado.	2
	Confusión sobre la aplicación de los diferentes programas de formación en el mercado laboral.	No se reportan actividades	
		Visita a la fábrica de licores del municipio con los estudiantes de séptimo grado.	Dado que la actividad no corresponde con ninguna necesidad, no se considerara una actividad de orientación.

Los criterios de evaluación de actividades fueron:

Valor	Categorías	Criterios para la discusión
1 No hay correspondencia	No se identifica correspondencia entre la necesidad y la actividad.	La actividad no apunta a satisfacer la necesidad de manera directa o indirecta.
2 Hay poca correspondencia	Se identifica cierta relación, pero la actividad no apunta completamente a la necesidad.	De cierta forma la actividad contribuye a satisfacer la necesidad, pero no aplica a la población objetivo.
3 Hay total correspondencia	Se identifica total correspondencia entre la necesidad y la actividad.	La actividad contribuye plenamente a la satisfacción de la necesidad porque el objetivo con el cual se implementa es justamente dar respuesta a esa necesidad.

Objetivos del Plan de Orientación Socio Ocupacional

Pensando en la institucionalización del tema, el rector construyó un objetivo general para el Plan de Orientación Socio Ocupacional. Este objetivo quedó de la siguiente manera: *Brindar a los estudiantes que están en la etapa de transición entre la Educación Media y la vida postmedia, las herramientas necesarias para realizar un proceso de toma de decisiones, sobre sus trayectorias ocupacionales, de manera consiente y racional.*

Posteriormente teniendo como referencia las necesidades de orientación la psicoorientadora, en colaboración con algunos docentes, construyeron los objetivos específicos del plan.

Necesidades de Orientación Socio Ocupacional		Objetivos
Autoconocimiento	<p>Desmotivación de los jóvenes en torno a su futuro postsecundario y poca importancia a las decisiones que deben tomar al terminar la educación media.</p> <p>No hay claridad en los intereses, gustos, aptitudes y capacidades frente a las opciones de formación y trabajo postmedia.</p> <p>Imitación de imaginarios erróneos sobre roles sociales que los jóvenes quieren imitar o se ven como deseables (Ejemplo: narcotraficantes y delincuentes).</p> <p>Poca importancia dada a los intereses, metas y sueños que tienen los estudiantes sobre su futuro postsecundario.</p> <p>Falta de análisis sobre las capacidades y habilidades académicas individuales y su relación con las opciones de formación y trabajo postmedia.</p>	<p>Acompañar al estudiante en el proceso de reconocimiento de sus habilidades, expectativas e intereses para que sean referentes en la construcción de su perfil ocupacional, acompañado de una clara identificación de sus condiciones socio-económicas y las posibilidades y limitaciones que se derivan de ello.</p>
Conocimiento del mundo de la formación	<p>Escaso conocimiento de los estudiantes sobre la oferta de formación de la región y sus posibilidades de financiamiento (becas y créditos educativos).</p> <p>No hay proyección de continuidad en el sistema educativo a partir de los programas implementándose en la Media (Profundizaciones, especialidades, énfasis, etc.).</p> <p>Desconocimiento de las fuentes y portales de información sobre la oferta de instituciones y programas a nivel regional y nacional.</p> <p>No hay criterios de ponderación y evaluación de los programas de formación y sus instituciones oferentes.</p> <p>Desconocimiento y falta de proyección de las implicaciones de la vida universitaria y sus exigencias (como exigencia académica, relaciones con los compañeros, relaciones con los profesores).</p>	<p>Propiciar una mayor comprensión del mundo de la formación y sus diferentes alternativas de inserción, identificando las oportunidades que ofrece el contexto y brindando criterios de comparación y ponderación de la oferta en términos de calidad y pertinencia frente a sus expectativas ocupacionales.</p>



Conocimiento del mundo del trabajo	<p>Poca reflexión en torno a las implicaciones de una inserción laboral al terminar el nivel de media.</p> <p>Desconocimiento de las necesidades de recurso humano y/o condiciones del mercado de trabajo en la región en general.</p> <p>No hay proyección de inserción laboral a partir de los programas implementándose en la Media (Emprendimiento y servicio a la comunidad).</p> <p>Desconocimiento de los procesos de búsqueda de empleo y fuentes de información sobre vacantes laborales y oportunidades de emprendimiento.</p> <p>Confusión sobre la aplicación de los diferentes programas de formación en el mercado laboral.</p>	<p>Acercar al estudiante a las dinámicas mercado de trabajo, de manera que pueda articular sus oportunidades de formación con los campos ocupacionales donde puede desempeñarse laboralmente, familiarizándose con los procesos de selección de personal y conociendo las diferentes modalidades de contratación y sus implicaciones, así como sus derechos laborales.</p>
------------------------------------	---	--

Metodología del Plan de Orientación Socio Ocupacional

Con la claridad sobre el enfoque de trabajo que se quiere para el Plan de Orientación y aprovechando las actividades que tienen correspondencia con las necesidades de orientación, le resultó sencillo a la psicoorientadora proyectar más y mejores actividades. El rector consideró necesario hacer un nuevo inventario de actividades para discutirlo con los docentes y distribuir las responsabilidades en torno a la implementación. Como resultado de este ejercicio se obtuvo:

	Objetivos	Acciones relacionadas	Metodología de la Orientación Socio Ocupacional
Autoconocimiento	Acompañar al estudiante en el proceso de reconocimiento de sus habilidades, expectativas e intereses para que sean referentes en la construcción de su perfil ocupacional, acompañado de una clara identificación de sus condiciones socio-económicas y las posibilidades y limitaciones que se derivan de ello.	Talleres de reflexión colectiva con estudiantes de 10 y 11 para la proyección de trayectorias ocupacionales donde se identifiquen metas y diferentes rutas para alcanzarlas.	Asesoría
		Dinámicas de reflexión donde se pongan en diálogo las expectativas y aspiraciones ocupacionales, las creencias sobre los escenarios de formación y trabajo postsecundarios y las oportunidades que ofrece el contexto.	Asesoría
		Asesorías personalizadas para descubrimiento de intereses, análisis de expectativas y recursos personales (capacidades, aptitudes, destrezas).	Asesoría
		Dinámica sobre las creencias e imaginarios sobre los roles sociales que los jóvenes quieren imitar o ven como deseables.	Asesoría
		Aplicación de test con el fin de identificar vocaciones, habilidades académicas y/o intereses de formación.	Provisión de información
		Talleres para reconocer las opiniones de docentes, compañeros, padres o allegados sobre las capacidades y habilidades académicas.	Provisión de información
		Juegos o actividades donde se simulen o dramatizen situaciones de aprovechamiento de oportunidades y/o de restricción de oportunidades frente a las expectativas.	Experimentación
		Juegos o actividades donde se simulen o dramatizen situaciones de éxito y fracaso en el escenario de formación postmedia y/o laboral.	Experimentación

	Objetivos	Acciones relacionadas	Metodología de la Orientación Socio Ocupacional
Conocimiento del mundo de la formación	Propiciar una mayor comprensión del mundo de la formación y sus diferentes alternativas de inserción, identificando las oportunidades que ofrece el contexto y brindando criterios de comparación y ponderación de la oferta en términos de calidad y pertinencia frente a sus expectativas ocupacionales.	Talleres para el reconocimiento de creencias, imaginarios y valores frente a los escenarios de formación postsecundarios.	Asesoría
		Dinámicas de reflexión sobre las oportunidades de continuidad en el sistema educativo que se generan a partir de los programas implementados en la Media (Profundizaciones, especialidades, énfasis, etc.) frente a los intereses, expectativas y recursos personales.	Asesoría
		Charlas, foros, conferencias o exposiciones sobre la estructura del sistema de Educación Superior y sus modalidades de formación (técnico, tecnológico, profesional y formación para el trabajo y el desarrollo humano).	Provisión de información
		Charlas, foros, conferencias, ferias universitarias, exposiciones o visitas a las instituciones oferentes para conocer la oferta de programas de formación.	Provisión de información
		Talleres de reconocimiento y apropiación de portales de información sobre la oferta de instituciones y programas.	Provisión de información
		Talleres de discusión o debates para la identificación de criterios de ponderación y evaluación de los programas de formación y sus instituciones oferentes.	Provisión de información
		Juegos o actividades donde se simulen o dramatizen situaciones en torno a la vida universitaria y sus exigencias (como exigencia académica, relaciones con los compañeros, relaciones con los profesores).	Experimentación





	Objetivos	Acciones relacionadas	Metodología de la Orientación Socio Ocupacional
Conocimiento del mundo del trabajo	Acercar al estudiante a las dinámicas mercado de trabajo, de manera que pueda articular sus oportunidades de formación con los campos ocupacionales donde puede desempeñarse laboralmente, familiarizándose con los procesos de selección de personal y conociendo las diferentes modalidades de contratación y sus implicaciones, así como sus derechos laborales.	Asesoría personalizada para el análisis de las implicaciones de una inserción laboral al terminar el nivel de media y para la preparación de cara a un proceso de búsqueda de empleo.	Asesoría
		Dinámicas de reflexión sobre las oportunidades de inserción laboral que se generan a partir de los programas implementados en la Media (Profundizaciones, especialidades, emprendimiento, etc.) frente a los intereses, expectativas y recursos personales.	Asesoría
		Talleres para el reconocimiento de creencias, imaginarios y valores frente a los escenarios de trabajo postsecundarios.	Asesoría
		Charlas, foros, conferencias o conversatorios sobre profesiones específicas y/o de profesionales que relatan su experiencia.	Provisión de información
		Charlas, foros, conferencias o conversatorios sobre los derechos laborales, las modalidades de contratación, las formas de remuneración, etc.	Provisión de información
		Visitas o recorridos a empresas para conocer las dinámicas laborales cotidianas, interactuar con profesionales de distintas áreas y saber cuáles son las actividades que desempeñan.	Provisión de información
		Talleres de reconocimiento y apropiación de portales de información sobre el comportamiento del mercado de trabajo en distintos sectores productivos.	Provisión de información
		Participación en experiencias anticipadas del mundo del trabajo como proyectos de emprendimiento, proyectos productivos, servicio a la comunidad, etc.	Experimentación
		Juegos o actividades donde se simulen o dramaticen situaciones en torno al proceso de búsqueda de empleo y formas de enfrentarlo (Por ejemplo, construcción de hojas de vida o representaciones de entrevista de trabajo).	Experimentación

La psicoorientadora, incluyó todas las actividades del reconocimiento inicial haciendo pequeños ajustes y proyectando su implementación con los grupos de beneficiarios de orientación identificados. También clasificó las actividades en las tres metodologías de la Orientación Socio Ocupacional, para asegurarse que el proceso de acompañamiento a las decisiones ocupacionales fuera integral.

Identificadas las actividades, el rector dispuso reuniones de discusión para hacer ajustes y distribuir tareas en torno a la implementación, también se fijaron los momentos de ejecución y la frecuencia. Una cosa muy importante de este proceso fue la identificación de las acciones para las cuales se contaría con la participación de aliados externos con el liderazgo de la psicoorientadora para asegurarse que apunten a los objetivos formulados. De esta manera el Plan quedó institucionalizado y todos los actores educativos quedaron involucrados en el proceso.

Evaluación

El rector queriendo asegurarse que el Plan de Orientación Socio Ocupacional tuviera continuidad en el mediano y largo plazo, pidió a un grupo de docentes construir un esquema de indicadores que permitiera evaluar anualmente el Plan. La decisión de los docentes, fue plantear indicadores generales y no por actividad. El resultado de este proceso fue el siguiente:

	Indicador	Fórmula de cálculo	Fuente de verificación
Organización institucional alrededor del plan de orientación	Integración del POSO al PEI de la institución.	No aplica	Aparición en el Proyecto Institucional del colegio.
	Integración del POSO a los programas implementados para la media (Profundizaciones, especialidades emprendimiento, énfasis, et cétera).	No aplica	Estrategias de trabajo de los programas de la media, reorientadas para contribuir al Plan.
	Existencia del equipo de apoyo.	No aplica	Diario de campo del orientador o encargado.
	Nivel de apropiación del POSO por parte del equipo de apoyo.	No aplica	Encuesta de satisfacción a los estudiantes. Encuesta de satisfacción a los padres. Autoevaluación del equipo de apoyo.
Implementación de actividades	Nivel de ejecución del POSO.	Número de actividades realizadas.	Diario de campo del orientador o encargado.
	Nivel de innovación de las estrategias metodológicas.	Número de actividades nuevas incorporadas al plan.	Estrategia metodológica. Diario de campo del orientador o encargado.
	Utilización de fuentes de información de entidades nacionales.	Número de fuentes de información utilizadas en las actividades.	Estrategia metodológica. Diario de campo del orientador o encargado.
	Nivel de participación de los actores educativos.	Número de docentes de la institución vinculados a las actividades.	Diario de campo del orientador o encargado.
	Nivel de participación de los padres de familia.	Número de padres de familia vinculados a las actividades.	Diario de campo del orientador o encargado. Listados de asistencia de las actividades.
	Nivel de participación de entidades externas.	Número de actividades lideradas o con participación de entidades externas.	Diario de campo del orientador o encargado. Listados de asistencia de las actividades.
Incidencia del plan de orientación	Aporte del POSO la identificación de sus deseos, intereses y expectativas ocupacionales.	Número de estudiantes que consideran tener claridad en este aspecto.	Encuesta a los estudiantes
	Aporte del POSO la identificación de sus creencias sobre los escenarios de formación y trabajo postsecundarios.	Número de estudiantes que consideran tener claridad en este aspecto.	Encuesta a los estudiantes
	Aporte del POSO la identificación del marco de oportunidad en los escenarios de formación y trabajo postsecundarios.	Número de estudiantes que consideran tener claridad en este aspecto.	Encuesta a los estudiantes
	Nivel de satisfacción con el POSO por parte de los estudiantes.	Número de estudiantes que manifiestan estar satisfechos.	Encuesta de satisfacción
	Nivel de satisfacción con el POSO por parte de los padres de familia.	Número de padres de familia que manifiestan estar satisfechos.	Encuesta de satisfacción
	Aporte del POSO a las decisiones de inserción educativa o laboral de los egresados.	Número de estudiantes que reconocen la utilidad del plan en la toma de decisiones.	Encuesta a los egresados



5.5 Algunas actividades de Orientación Socio Ocupacional

A continuación se presenta como ejemplo el desarrollo de tres actividades de Orientación Socio Ocupacional⁶⁰, que pueden ser desarrolladas por los encargados del tema en las instituciones educativas.

Componente: Conocimiento del mundo del trabajo
Estrategia metodológica: Provisión de información
Actividad: Armando Trayectorias
Descripción
<p>Objetivo: reflexionar sobre las creencias que tienen los estudiantes acerca el mundo del trabajo, con las oportunidades que se identifican para ingresar en él, al tiempo que se reconoce la articulación con el sistema educativo, construyendo la hoja de vida que se debe alcanzar para obtener el trabajo deseado.</p> <p>Desarrollo de la actividad: los estudiantes se dividen en grupos y a cada uno se les entregan varios avisos clasificados tomados de cualquier periódico local, regional o nacional, ellos seleccionaran uno que llame su atención y procederán a armar una hoja de vida del futuro, es decir, la que cree que deberían tener para alcanzar su trabajo seleccionado. Para ello, los jóvenes deberán buscar y analizar información de páginas web. Al finalizar la búsqueda y la elaboración de la hoja de vida, se socializará a todo el grupo y el orientador de la actividad presentará algunos interrogantes sobre las dificultades asociadas con la información suficiente y confiable sobre el mundo del trabajo, las posibilidades ocupacionales de los programas de formación postmedia y la importancia de conocer las dinámicas del mercado de trabajo.</p> <p>Recursos y materiales</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Guía de estudiantes con formato de hoja de vida y fuentes de información sugeridas. 2. Guía de preguntas para la reflexión final. 3. Avisos clasificados. 4. Computadores con acceso a Internet.
Guía de estudiantes
<p>Se puede tomar como referencia el modelo estándar de una hoja de vida para invitar a los estudiantes a construir principalmente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El perfil: incluye carrera, campo de interés o énfasis, habilidades y dominio conceptual en áreas académicas y habilidades en general. • La formación académica: indicando la titulación de pregrado y postgrado, la institución educativa, la fecha de inicio y finalización. (Esta información debe ser tomada de la realidad, para ello se indicarán páginas web de las instituciones educativas o el SNIES). • La experiencia laboral: indicando el cargo, las responsabilidades, los logros. (Esta información debe ser tomada de la realidad, para ello se indicarán páginas web de empresas, organizaciones o entidades que presenten sus organigramas y los perfiles de los cargos). • Reconocimientos: indicando los premios o menciones especiales obtenidas por las actividades profesionales (Esta información la pueden inventar o utilizar como referencia páginas que describan premios nacionales importantes en el área relacionada al campo profesional). • Referencias: indicando las personas que podrían hablar de sus cualidades personales y capacidades profesionales, con datos de contacto.
Guía de preguntas
<p>Las preguntas deben buscar la reflexión sobre las aspiraciones de los jóvenes, las creencias sobre el mundo del trabajo y de la formación y las oportunidades que identifican de proyección profesional en el campo profesional que exploraron. Algunas preguntas pueden ser:</p> <p>¿Por qué te interesó ese trabajo? ¿Cómo relacionaste el trabajo con la formación que debías tener para aplicar al aviso clasificado? ¿Conoces a alguien que tenga la formación o trabajo que te llamó la atención? ¿Qué opiniones has compartido con esa persona sobre su experiencia? ¿Qué aspectos llamaron tu atención sobre los programas de formación explorados? ¿Sabes qué otras oportunidades laborales existen para la formación que te llama la atención? ¿Tu familia puede pagar tus estudios superiores? ¿Qué debes hacer para poder financiar tu educación? ¿Te has preguntado qué sucedería si comienzas a estudiar un programa que luego de un tiempo no te gusta? ¿Qué harías si eso sucede? ¿Has considerado que seguir estudiando 'no es lo tuyo'? ¿Cuáles son tus alternativas? ¿Sabrías dónde buscar empleo?</p>

⁶⁰ Estas actividades fueron piloteadas con estudiantes de educación media en el encuentro de Travesías en Montería – Córdoba 2013.

Componente: Autoconocimiento - Conocimiento del mundo de la formación

Estrategia metodológica: Experimentación

Actividad: Juego de expectativas

Descripción

Objetivo: construir de forma colectiva la historia de vida de un o una joven entre su graduación del colegio hasta la etapa inicial de la trayectoria laboral, donde cada estudiante asume diferentes roles que llevan sobre los diferentes momentos de la trayectoria ocupacional de personaje, destacando por qué y cómo debe tomar una decisión relacionada con su formación y/o su trabajo.

Desarrollo de la actividad: el orientador empieza ambientando la historia presentando a grandes líneas, los momentos de transición que se abordaron dándole nombre al personaje y asignando el rol a un estudiante, así como identificando los personajes que intervendrán en la historia, describiendo unos datos iniciales que hagan que los participantes se identifiquen con ellos (edad, grado, intereses, entre otros). Luego se inicia la historia dejando frases inconclusas para que cada personaje asuma su rol y continúe armando la historia. En algunos momentos el orientador volverá a intervenir para incorporar nuevos aspectos, escenarios o situaciones. Al finalizar la actividad en plenaria deberán reflexionar sobre los dilemas del protagonista y la forma en que el resto de participantes ayudaron o facilitaron su toma de decisiones. El orientador debe destacar la importancia de la búsqueda y selección de información pertinente y válida para conocer las oportunidades que ofrece el mundo de la formación.

Recursos y materiales:

1. Guion sugerido de historia.
2. Listado de actores y el rol que cada uno debe asumir.

Guion sugerido de la historia

Personajes

- Juan: el protagonista de la historia es un joven de 15 años y vive con su abuela en el municipio de (Planeta Rica). Desde pequeño ha sentido un gusto especial por el baile, todos los días navega en Internet, especialmente en Facebook (600 amigos y sigue agregando...), no pierde oportunidad para conocer nuevas personas...
- El profe de geografía: encargado en su colegio de apoyar al psicorientador en los procesos de orientación con los jóvenes de 11 y aunque sus compañeros le dicen que esos chinos ya están echados a perder, él no pierde oportunidad para alentar y motivar a cada estudiante, en la hora del recreo, antes de entrar a clase, mientras hacen el examen, es un "man intenso".
- La mamá de Juan: una señora que sueña con que su hijo sea agrónomo, como la hija del hermano de su cuñado, que estudió eso y ahora tiene mucha plata.
- El abuelo de Juan: un anciano que quiere que Juan toque el acordeón para que siga la tradición de los hombres de su familia, que cuentan con dos reyes vallenatos.
- El mejor amigo de Juan: un pelao despreocupado, que ha repetido todos los cursos y no tiene intenciones de graduarse del colegio, quiere irse a trabajar con su hermano como mototaxista, porque ahí es donde está la plata.
- La novia de Juan: la más juiciosa del salón, que se enamoró de Juan mientras le ayudaba a estudiar para la habilitación de física el año pasado. Su familia es muy pobre pero ella está convencida de ir a la universidad y no hay quien le soque la idea de la cabeza.
- El resto de compañeros de Juan que están en similares condiciones que él.

Historia

Es viernes, 10 de la mañana, un clima más bien agradable y Juan está jugando fútbol en el patio del colegio. Hoy ya cometió dos faltas y pidieron cambio, así que se para en la línea dándose las de director técnico, el profe de geografía pasa por el lado y le pregunta (aquí empiezan a intervenir todos los actores).

Nota: Si se requiere reorientar la historia el orientador puede asumir un rol e introducir frases como:

- ¿Oiga Rebollo y usted qué piensa hacer cuando salga del colegio?
- ¿Pero cuénteme mijo, usted cómo se ve en 10 años?
- ¿Pero será que su mamá sí lo apoya?
- ¿Pero porqué no habla con alguien que sepa de esa vaina?
- Uyyyy pero eso está muy difícil, ¿porqué no piensa en otra cosa?
- ¿Y usted sí sabe a qué se dedica la gente que estudia esa vaina?
- ¿Y la platica para eso, de dónde va a salir?
- ¿Pero usted, seguro se va a poner juicioso a estudiar?, porque eso no es como el colegio, allá si lo van a poner a camellar...
- ¿Y eso en lo que se metió, sí le está gustando, sí es bueno?
- ¿Y cuándo va a buscar trabajo?, porque usted tiene que ayudar a su mamá.
- Juan, no se desanime, no siempre las cosas salen de una, hay que seguir intentando.
- No Juan, si su papá viviera estaría muy orgulloso de lo que está haciendo.



A lo largo de la historia el orientador debe verificar que los personajes aborden los siguientes aspectos y retomarlos al final en la plenaria, para que quede claro el objetivo de la actividad:

Autoconocimiento	Conocimiento del mundo de la formación	Relación de la formación y el trabajo
Identifican sus necesidades, intereses y expectativas sobre lo que quieren hacer en el futuro.	Identifican las modalidades de Educación Superior (técnica, tecnológica o universitaria) y cursos de formación técnica.	Expresan sus imaginarios sobre roles profesionales y programas de formación.
Definen metas y tiempos para alcanzarlas.	Identifican fuentes de información confiable sobre programas de formación.	Identifican campos profesionales de acción posibles.
Reconocen la importancia de las decisiones que debe tomar.	Reconocen los requisitos de ingreso a los programas de formación.	Reconocen las capacidades adquiridas para buscar empleo.
Relacionan sus fortalezas, conocimientos y capacidades con el logro de metas	Reconoce los aspectos en que debe prepararse para aplicar a un programa de formación.	Identifica oportunidades de emprendimiento.
Identifican a las personas que pueden apoyarlos y brindarles asesoría.	Evalúan condiciones logísticas de las instituciones de educación (Ubicación, jornada, etc.) en las que podría estudiar.	
Reconocen oportunidades y dificultades derivadas de sus condiciones sociales.		

Componente: Autoconocimiento

Estrategia metodológica: Asesoría

Actividad: Imaginando futuros posibles

Descripción

Objetivo: generar un intercambio entre el orientador y los estudiantes que permita reflexionar sobre las posibles trayectorias posibles, uniendo diferentes situaciones donde los jóvenes reconocen sus gustos, aspiraciones, sueños, sentimientos y por supuesto, miedos e incertidumbres que podrán ser expresadas en grupo, para que el orientador brinde una perspectiva diferente para analizar la situación, buscando la formación de nuevas creencias y deseos entre los jóvenes.

Desarrollo de la actividad: se trata de una reflexión guiada, donde el orientador cuenta una historia y hace pausa en ciertos momentos para hacer unas preguntas a los jóvenes. Para el desarrollo se invita a los participantes a sentarse cómodamente, sin cruzar piernas y con las manos abiertas hacia arriba sobre ellas. Se da suficiente tiempo en cada parte de la visualización. Es importante proveer una atmósfera segura y protegida para este ejercicio. La narración de la historia requiere un tono de voz cálido, pausado y tranquilo. Entre los párrafos es adecuado hacer pausas y permitir el silencio. Un fondo musical puede animar la visualización.

Al finalizar la historia cada uno podrá contar cómo se sintió y expresar sus inquietudes. Tanto el orientador como el resto de los participantes podrán intervenir para opinar o motivar.

Recursos y materiales

1. Guion de la historia, con preguntas de reflexión.
2. Pista musical sin letra.

Guion sugerido de la historia

Cierren sus párpados y respiren lenta y profundamente varias veces. Sientan su cuerpo totalmente sostenido por la tierra y el aire alrededor suyo. Sientan sus pies conectados con la tierra, respiren profundamente. Flexionen y estiren los dedos de los pies, los pies y las piernas. Imaginen la energía de la tierra fluyendo hacia todo su cuerpo. Siéntanse completamente relajados, seguros y en paz. Respiren profundamente y ahora imaginen la energía de la tierra fluyendo del tronco de su cuerpo hacia sus brazos y manos y luego, hacia su cuello y su cabeza. Estiren y relajen los músculos de su cuerpo entero para conectarse con la energía que fluye a través de su cuerpo.

Ahora, imaginen que van caminando hacia un jardín hermoso, con muchos colores y olores, van caminando lentamente y sienten cómo el viento toca su piel suavemente, escuchen el sonido de los animales. Observen las flores, los árboles, escuchen el canto de las aves y el sonido del agua de un río que pasa cerca, sigan adelante y encuentran un río muy hermoso.

Respiren profundamente y sientan la paz, la tranquilidad que hay en este jardín. Conéctense con la energía de la naturaleza, que como una madre nos rodea de protección amorosa. Asienten sus pies plenamente en el suelo. Sientan la tierra debajo de sus pies. Imaginen que de sus pies salen unas grandes raíces y que van hasta el centro del planeta. Respiren profundamente llenándose con esta energía y expiren cualquier tensión y ansiedad que pueda tener en su cuerpo.

Ahora imaginen el cielo azul, el sol, las nubes. Respiren profundamente y llénense de la energía del firmamento. Imaginen ahora que invitan a alguien especial para que los acompañe en su viaje a lo largo del río. Una persona que los respaldará y les ayudará a ver el sentido de cada experiencia que ha tenido. Salúdenla, inviten a esta persona y dense un momento para estar con ella.

Céntrense ahora en el gran río que fluye frente a ustedes. Es un río sagrado, el río de la vida, de su vida. Este río fluye continuamente desde su concepción y nacimiento a través de su vida, su muerte y más allá. En el río pasan todas las personas y los eventos relacionados con usted. Mientras recorren el río de su vida, vean a las personas y los eventos que han contribuido al crecimiento de su cuerpo, de su mente y de su espíritu.

Su compañera(o) de viaje los acompaña y están en un ambiente de seguridad y tranquilidad. Compartan con él (ella) las experiencias vividas para extraer de ellas los aprendizajes más importantes.

Empezaremos con la parte del río que fluye a través de su infancia. Imaginen que pueden ver las personas y eventos más importantes de esa época. Tómense unos momentos para disfrutar de este período de su vida. Observen los momentos alegres y difíciles y las personas que acompañaron, cuénteles a su compañero de viaje quiénes son esas personas, presénteles a su amigo de juegos y pilatunas (travesuras).

¿Cuál crees que es tu característica más recordada por tus amigos de infancia? ¿Qué te diferenciaba de ellos? ¿Cómo viviste esos momentos? Agradece las cosas buenas que te pasaron en este período, el amor recibido y a las personas que hicieron parte de tu vida. Agradece lo aprendido de todas las situaciones vividas e identifica las características que te facilitaron la relación con los otros y aquellas que te distinguían de otros niños, guárdalas en una bolsa verde, en la que recogerás todos los regalos que la vida te ha dado. Continúa con los recuerdos que te hagan sentir mejor y más satisfecho. Cuando te sientas listo, da gracias a esta etapa de tu vida y prepárate para seguir adelante, moviéndote por el río.

El próximo destino de tu vida que visitaremos será la niñez, mientras avanzamos por el río puedes ver las imágenes de momentos gratos en compañía de personas importantes, por las que sentías cariño, mira a ese niño o niña que tanto te gustaba, ¿recuerdas las cosquillas en el estómago? ¿cómo crees que te recuerdan esas personas?, recuerda un regalo que hayas recibido en aquella época y que hayas disfrutado mucho. Observa a tus amigos de colegio, del barrio, ¿qué actividades realizaban juntos que los hacían sentirse felices?, ¿cómo pensaban que iban a ser vidas unos años más adelante? ¿Con qué soñaban en esos momentos?, recuerda qué era lo que más disfrutaban hacer. Despidete de esta etapa y agradece lo que aprendiste y a las personas que te han ayudado a crecer, a madurar y guarda en tu bolsa verde tus mejores recuerdos.



Guion sugerido de la historia

Seguimos avanzando por el tranquilo río, viendo paisajes extraordinarios y llegamos a tu adolescencia. Mírate como el joven que eres, con todas las situaciones que has vivido y los sueños que tienes para alcanzar. Identifica a las personas que te ayudan, que te dan la mano y te aportan para crecer y ser mejor persona. Tómate tu tiempo para reconocer cómo ha ido cambiando tu cuerpo desde que eras niño o niña; mira tu reflejo en el agua y recuerda cuál es tu mayor cualidad. Piensa si hoy ves la vida de manera diferente, si piensas y sientes distinto, actúas de manera diferente. Piensa en los grupos de los cuales haces parte: amigos del colegio, del barrio, tu familia. Cuál es tu papel en ellos, quiénes te rodean, cómo te perciben sus amigos y amigas. Reconoce cómo eres y guarda en tu bolsa verde aquello que te facilita lograr lo que te propones y construir relaciones respetuosas y enriquecedoras con otras personas. Cuando estés listo, suelta esta etapa de tu vida, despídete y lleva contigo en tu bolsa verde, toda la sabiduría obtenida.

Ahora empiezas a pasar por un lugar totalmente novedoso y ves tu vida adulta, como si vieras una película que tú creas. ¿Eres el director de esa película, cómo quieres que sea?. Hay muchas fases diferentes en este período. Tómate tu tiempo para revisarlas y recuerda con gratitud cada experiencia y cada persona que hasta hoy te ha ayudado para ser una buena persona. Observa en la ribera del río de la vida, las imágenes de lo que quieres que sea tu futuro, observa que tu cuerpo ha cambiado. ¿Cómo es tu apariencia física? ¿Eres más alto o alta? ¿Estás más gordo o gorda? ¿Más delgada o delgado? ¿Cómo es tu cabello?

Estás pasando por la estación de los 24 años, ¿quién eres?, ¿tienes una relación de pareja? ¿Estás trabajando? ¿Qué cambió en ti cuando empezó tu vida laboral? ¿Qué estudiaste? ¿Qué ha cambiado con los estudios y capacitaciones que has realizado? ¿Cómo ves la vida ahora? ¿Cuál es el papel que representas como pareja, trabajador o parte de tu grupo social?

Tómate unos momentos más con tu vida adulta, conéctate con lo más profundo de tu ser y observa cuáles son esas cosas que has ido moldeando y hacen que hoy te sientas un ser humano diferente, qué le aportas a tu familia, a tus amigos, a la comunidad de la que haces parte; esas cosas que por mucho tiempo te han hecho especial y que es importante reconocer... guarda esto en tu bolsa verde.

Sigue avanzando, pasa por la estación de los 30 años, de los 35, observa cómo cambia tu imagen física, las personas que te rodean, observa las nuevas caras, llega a los 40 años. Bájate en un puerto que hay allí y observa al grupo que te da la bienvenida. Van a celebrar tu cumpleaños. ¿Quiénes te esperan?, ¿qué es lo que destacan de ti? Cuéntales lo mejor que te ha pasado en la travesía por el río de la vida, las experiencias duras o dolorosas que superaste en su momento. Con toda la sabiduría acumulada y con la ayuda de tu compañero de viaje, explora todo aquello que guardaste en la bolsa verde y visualiza: ¿Qué cualidades te han servido para enfrentar el río de la vida? ¿Cómo le has aportado a los grupos de los que haces parte? ¿Qué aspectos de tu forma de relacionarte puedes mejorar? ¿Cuáles son tus mayores logros en la interacción con otros? ¿Cómo esperas que te recuerden pareja, hijos, amigos, compañeros de trabajo? Imagina un arcoíris que se refleja en el río y respirando profundamente, siente que posees la energía necesaria para materializar tus sueños. Respira profundamente y aprecia tu río como un regalo que la vida te da. Mira este río como una totalidad, como un flujo continuo. Cada persona, cada experiencia han contribuido a tu crecimiento y tu desarrollo como persona. Imagina cómo los retos han significado cambios y transformaciones y como sin ellos no serías una persona diferente. Toma unos segundos para apreciar y agradecer tu vida. Siéntelo profundamente en tu cuerpo, mente y espíritu.

Cuando estés listo, despídete del río de la vida, agradece y dile adiós a tu compañero o compañera de viaje. Respira profundamente y estira tus brazos y piernas. Siente la energía fluyendo en cada parte de tu cuerpo, respira profundamente y flexiona tus pies y piernas; mueve el tronco y siente energía circulando allí; estira tus brazos, manos y dedos; suavemente flexiona el cuello y estira los músculos de tu cabeza y cara; cuando estés listo, abre tus párpados sintiéndote muy relajado y con energía, completamente presente en tu cuerpo y en tu espacio.

EN RESUMEN

Este capítulo está dirigido especialmente a las personas encargadas de los procesos de orientación en las instituciones educativas, con el fin de ofrecer una guía pedagógica sobre las diferentes formas de implementar la orientación que se han mencionado a lo largo de este manual.



EJEMPLOS

ACTIVIDADES DE ORIENTACIÓN





GLOSARIO

ACOMPañAR: ayudar a pensar, reflexionar, elegir, identificar obstáculos, competencias y factores de incidencia. Brindar un espacio de contención y confianza que propicie el autoconocimiento y la búsqueda. Escuchar y atender a los sentimientos, dudas, miedos e inquietudes del orientando. Ayudar al otro en la construcción de su proyecto de vida futuro.

ACTIVIDAD ECONÓMICA: conjunto de acciones que tienen por objeto la producción, distribución, intercambio y consumo de bienes y servicios generados para satisfacer las necesidades materiales y sociales.

APTITUDES: atributos innatos del individuo. Pueden ser desarrollados en el correr de la vida o de la formación.

AUTOESTIMA: autovaloración de uno mismo, de la propia personalidad, de las actitudes y de las habilidades, que son los aspectos que constituyen la base de la identidad personal.

AUTOCONOCIMIENTO: proceso reflexivo (y su resultado) por el cual la persona adquiere noción de su yo y de sus propias cualidades y características. Como todo proceso, puede ser desglosado en diversas fases, como: autopercepción, auto-observación, memoria autobiográfica, autoestima, autoaceptación. No puede haber, pues, autoestima sin autoconocimiento.

AUTONOMÍA: capacidad que ostentan los seres humanos de poder tomar decisiones sin la ayuda del otro, para darse normas a uno mismo sin influencia de presiones externas o internas.

BACKGROUND: extranjerismo que se refiere a Experiencia.

CAPACIDADES: atributos adquiridos principalmente en la primera infancia y posteriormente desarrollados. Los adultos tienen menos posibilidades de desarrollar nuevas capacidades. Como ejemplo podemos citar la capacidad de aprender a andar en bicicleta, la capacidad de nadar o de escribir o tocar un instrumento musical. Las capacidades son una extensión del uso de las aptitudes.

CONDICIONES INSTITUCIONALES: identificación de características y particularidades que presenta una institución y la diferencia del resto. Es también una identificación de fortalezas, necesidades, dificultades y oportunidades de la institución frente a una situación, proyecto o programa.

COACHING: extranjerismo que se refiere a Entrenamiento.

DECIDIR: determinar, resolver una situación dudosa, reconociendo los propios intereses, gustos, valores y competencias, proyectándose hacia el futuro. Muchas veces implica renunciar a otros intereses y establecer prioridades.

DESEMPLEO FRICCIONAL: desempleo por rotación y el desempleo por desajuste laboral (debido a las discrepancias entre las características de los puestos de trabajo y de los trabajadores) aparecen aun cuando el número de puestos de trabajo coincida con el número de personas dispuestas a trabajar.

DESTREZA, HABILIDAD Y APTITUD: la destreza incluye lo aprendido en el pasado; la habilidad tiene que ver con el presente y con lo que una persona puede hacer hoy, más allá de lo aprendido; y la aptitud es la habilidad para aprender y desarrollar las destrezas.

E-LEARNING: aprendizaje electrónico.

EMPLEABILIDAD: el concepto es tomado en diferentes sentidos. Por un lado es el reconocimiento de la capacidad de un trabajador de atender a diversas posiciones en el mercado de trabajo, o sea, de superar los límites de una ocupación o campo circunscripto de trabajo, para transitar para otros campos de la misma área profesional o áreas afines. Supone polivalencia.

Por otro lado, corresponde a las oportunidades abiertas por el modelo económico y la legislación trabajadora. Sería la capacidad de la economía y de las empresas para absorber al trabajador que adquirió nuevas habilidades o competencias o recicló las ya dominadas, en el sentido de ser aprovechado o reaprovechado dentro de la demanda de empleo existente. El movimiento sindical rechaza concepciones que pretendan atribuir al trabajador la responsabilidad unilateral por los problemas del desempleo.

EVALUACIÓN: proceso dinámico y sistemático, enfocado a medir los resultados obtenidos en el desarrollo de las acciones de intervención, a partir de los objetivos propuestos.

INDICADOR: representación cuantitativa que sirve para medir el logro de los objetivos propuestos en torno a lo que se hizo, lo que se está haciendo o lo que se deberá hacer en el futuro.

IMPACTO: efectos producidos directa o indirectamente por la intervención de la acción vocacional sobre los estudiantes. Los impactos más inmediatos o en el corto plazo son usualmente llamados resultados.

NETWORKING: extranjerismo que se refiere a hacer contacto en el mundo de los negocios.

OCUPACIÓN: actividad diferenciada, condicionada al tipo de estrato social y al grado de división del trabajo alcanzado por una determinada sociedad, caracterizada por un conjunto articulado de funciones, tareas y operaciones, que constituyen las obligaciones atribuidas al trabajador, destinadas a la obtención de productos o prestación de servicios.

ORIENTAR: acompañar en el proceso de elección. No decidimos por alguien sino que ayudamos a pensar de manera crítica y con objetividad.

PERTINENCIA: se precisa el concepto de pertinencia con referencia al mundo laboral después de egresar de la educación formal. Es una adecuación de lo que se ofrece en el mundo escolar, las expectativas individuales y familiares y el entorno cultural en el cual se produce el aprendizaje.

PROYECTO DE VIDA: conexión del pasado, del presente y del futuro de un estudiante. Cada etapa de desarrollo en la vida de una persona se afecta por los factores de entorno, como la familia, la sociedad y el país. Un proyecto de vida contiene las actividades que uno se traza para alcanzar uno o varios objetivos en la vida, para darle coherencia a la misma en diversas facetas y marcar un determinado estilo en el obrar, en las relaciones, en el modo de ver la vida.

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI: documento en el que se especifican los principios y fines de la institución, los recursos docentes y didácticos disponibles y necesarios, la estrategia pedagógica, el reglamento para docentes y estudiantes y el sistema de gestión, todo ello encaminado a cumplir con las disposiciones de la presente ley y sus reglamentos.

TEST PSICOMÉTRICOS: procedimiento estandarizado compuesto por ítems seleccionados y organizados, concebidos para provocar en el individuo ciertas reacciones registrables; reacciones de toda naturaleza en cuanto a su complejidad, duración, forma, expresión y significado.



TRAYECTORIA OCUPACIONAL: curso que sigue el comportamiento de una persona, un grupo o una institución a lo largo del tiempo. Suele hablarse de trayectoria profesional para nombrar a los distintos trabajos que alguien realiza en su vida.

BIBLIOGRAFÍA

- BARKER, J. A. (2012). www.joelbarker.com. (J. A. Barker, Productor). Recuperado el septiembre de 2013, de <http://www.joelbarker.com/>
- CASAL, Joaquim. MASJUAN, Josep y PLANAS, Jordi (1990): La inserción social y profesional de los jóvenes. CIDE. Programa GEFE'90.
- CASAL, Joaquim, GARCÍA, Maribel, MERINO, Rafael y QUESADA, Miguel (2006). Itinerarios y Trayectorias, Una perspectiva de la transición de la escuela al trabajo. En: Revista Trayectorias año VIII, No. 22, septiembre-diciembre.
- CASAL, Joaquim, GARCÍA, Maribel y otros (2006): Aportaciones teóricas y metodológicas a la sociología de la juventud desde la perspectiva de la transición. En: Revista Papers No. 79. Págs. 21-48 Universidad Autónoma de Barcelona.
- CAILLODS, Françoise. (2004). Educación secundaria y formación para el trabajo en Europa. En: Jacinto, C. (coord.) ¿Educar para qué trabajo? Discutiendo rumbos en América Latina, Buenos Aires, Ediciones la Crujía, MTCyT, MTEySS y redEtis.
- CIBEIRA, Alicia, y BARBERIS, Mario, (coord.) (2009). Jóvenes, crisis y saberes. Orientación vocacional ocupacional en la escuela, la universidad y el hospital. Colección Conjunciones, Noveduc, Buenos Aires.
- COROMINAS, Enric (2001). La transición a los estudios universitarios. Abandono o cambio en el primer año de universidad. Revista de investigación educativa. Vol. 19. No. 1. Págs. 127-151.
- DÍAZ, C., RODRÍGUEZ, J, y DUARTE, J. (2008). Ocupaciones nuevas, emergentes y en transformación. Un análisis prospectivo en Bogotá. En Revista Universidad y Empresa No. 14. Agosto.
- ELSTER, Jon (1997) *Economics. Análisis de la interacción entre racionalidad, emoción, preferencias y normas sociales en la economía de la acción individual y sus desviaciones*, Barcelona: Gedisa
- FARNÉ, Stefano (2009). Políticas para la inserción laboral de mujeres y jóvenes en Colombia. Santiago de Chile; CEPAL/ASDI.
- FERNÁNDEZ E. Mariano (2009). El adolescente en su laberinto: orientación escolar y transición a la vida adulta. Universidad de Salamanca, España (editorial no disponible).
- FILGUEIRA, Carlos, H. & KAZTMAN, Ruben (1999). Marco conceptual sobre activos, vulnerabilidad y estructura de oportunidades Montevideo: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- GALVIS G. José y PÉREZ C Carmen, (2009) Articulación: un camino para una formación integral capaz de enfrentar los retos del mundo del trabajo en la nueva economía en Colombia. En: Actas de Diseño N°7, Diseño en Palermo. Encuentro Latinoamericano de Diseño, Año IV, Vol. 7, julio 2009, Buenos Aires, Argentina.
- GAFF, Itamar, KRAUSZ, Mina y OSIPOW, Samuel H. (1996). *A Taxonomy of Difficulties in Career Decision Making*. En: *Journal of Counseling*, Vol. 43, No. 4, 510-526.
- GAZZOLA, Ana Lúcia y DIDRIKSSON Axel (2008). Tendencias de la Educación Superior en América Latina y el Caribe. Caracas: IESALC-UNESCO.

- GÓMEZ, Víctor (2004). Características de la educación media y su interfase con la Educación Superior en Colombia: problemas de oferta y demanda. Instituto de Investigación en Educación - IIE. Universidad Nacional de Colombia.
- GÓMEZ, Víctor, DÍAZ Claudia y otros (2006). La Cultura para el Trabajo en la educación media en Bogotá. Publicaciones Instituto de Investigación en Educación, Universidad Nacional de Colombia, Instituto de Investigación en Educación (IIEDU), Alcaldía Mayor de Bogotá, Bogotá.
- GÓMEZ, V; DÍAZ, C. y CELIS, J. (2009). El puente está quebrado. Aportes a la reconstrucción de la educación media en Colombia. Bogotá: Unibiblos.
- GONZÁLEZ, Liliana (2010): Análisis de la construcción de trayectorias ocupacionales desde los mecanismos de elección. En: Revista colombiana de sociología. No. 33 julio-diciembre. Bogotá.
- GUICHARD, J. (1995). La escuela y las representaciones de futuro de los adolescentes. Barcelona: Alertes.
- GUZMAN RUIZ, Carolina, DURAN MURIEL, Diana y FRANCO GALLEGO, Jorge (2009). Deserción estudiantil en la Educación Superior colombiana. Metodologías de seguimiento, diagnóstico y elementos para su prevención. Ministerio de Educación Nacional.
- HANSEN, E. (2006). Orientación Profesional. Un Manual de Recursos para Países de Bajos y Medianos Ingresos. Montevideo: CINTERFOR/OIT; OIT.
- HEDSTRÖM, Peter (2005): *Dissecting the social. On the principles of analytical sociology*. Cambridge University Press.
- JACINTO, Claudia (2009). Iniciativas recientes sobre formación para el trabajo en la educación secundaria general. En: Tendencias en Foco n°10, junio. Recuperado en <http://www.redetis.org.ar/node.php?id=100655&elementid=6783>
- LUCHILO, Lucas (2010). Formación de posgrado en América Latina: políticas de apoyo resultados e impactos. Buenos Aires: Eudeba.
- MALOKA (en edición). Monitoreo y orientación en nuevas formas de trabajo. Un aporte al fortalecimiento de un capital humano innovador, competitivo y con calidad de vida. Bogotá: Maloka.
- Ministerio de Educación Nacional (2012) Boletín Educación Superior "Capital humano para el avance colombiano". No 20 abril.
- Ministerio de Educación Nacional (MEN) (2011). Línea de base de la orientación vocacional y/o profesional en instituciones de Educación Superior. Informe Consultoría Contrato 490. Bogotá: MEN.
- Ministerio de Educación Nacional (MEN) (2012). Línea de base de la orientación vocacional y/o profesional en Establecimientos Educativos. Informe Consultoría Contrato PS69-96. Bogotá: MEN.
- MELO-SILVA, Lucy, PACHECO, Maria Célia, PENNA, Dulce Helena (2004) *A Orientação Profissional no contexto da Educação e Trabalho*. En: Revista Brasileira de Orientação Profissional, págs. 31-52.
- MÜLLER, Marina (2004). Subjetividad y orientación vocacional profesional, en: Orientación y Sociedad, Vol. 4.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) (2004). Orientación profesional y políticas públicas. Cómo acortar distancias. Ministerio de Educación y Ciencia de España, Secretaría General Técnica Subdirección General de Información y Publicaciones, España.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), (2006): Cambios en el mundo del trabajo. 95.ª Conferencia Internacional del trabajo. Recuperado en (www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/index.htm).
- ORTEGÓN, A. M., TORO, J., CALIXTO, N. Díaz, C.J., ORTIZ, C. (2002). El Desarrollo de la Personalidad Emprendedora: Una opción de vida. EAN: Bogotá.
- RIBEIRO, Marcelo Alfonso (2013). Reflexiones Epistemológicas para la Orientación Profesional en América Latina: Una propuesta desde el Construccinismo Social. En: Revista Mexicana de Orientación Educativa Vol. X Número 24, enero-junio.

- TENJO, Jaime. (2004): Educación y movilidad social en Colombia. En: Documentos de Economía. No. 13. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Javeriana.
- The Value of an M. A. (s.f.). roomfordebate.blogs.nytimes.com. Recuperado el 21 de octubre de 2013, de <http://roomfordebate.blogs.nytimes.com/2009/06/30/whas-is-a-master-dree-worth/>, el 21 de octubre de 2013
- TINTO, Vicent. (1995). *Dropout from higher education: A theoretical synthesis of recent research*. Review of Educational Research, 45.
- TINTO, Vicent (1998). Definir la deserción: una cuestión de perspectiva. En Revista de la Educación Superior: XVIII.
- The Value of an M. A. Recuperado en www.roomfordebate.blogs.nytimes.com 21 de octubre de 2013.
- WELLER, Jürgen. (2009): El fomento de la inserción laboral de grupos vulnerables. Consideraciones a partir de cinco estudios de caso nacionales. Santiago de Chile: CEPAL.
- WELLER, Jürgen, (2007). La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. En: Revista de la Cepal No 92, agosto.
- WELLER, Jürgen, (2003). La problemática inserción laboral de los y las jóvenes. En CEPAL - serie Macroeconomía del desarrollo. Santiago de Chile: CEPAL.

REFERENCIAS NORMATIVAS

- Acuerdo 151 del 30 de septiembre de 2010.
- CONPES 3674 de 2010. Lineamientos de política para el fortalecimiento del sistema de formación del capital humano SFCH.
- Convocatoria para fortalecer iniciativas de movilización de la demanda a la Educación Superior impulsadas por las Entidades Territoriales Certificadas. Ministerio de Educación Nacional 2012.
- Decreto 1002 de 1984.
- Decreto 1860 de 1994
- Decreto 3020 de 2002
- Decreto 1850 de 2002.
- Decreto ley 1278 de 2002. Orientaciones y protocolo para la evaluación del período de prueba del docente orientador que se rige por el estatuto de profesionalización docente.
- Decreto 1953 de 2012. Por medio del cual se crea la Comisión Intersectorial para la Gestión del Recurso Humano y se dictan otras disposiciones.
- Informe de Competitividad Nacional 2012-2013. Ruta de la Prosperidad.
- Ley 58 de 1983.
- Plan Nacional de Desarrollo 1998-2002. Cambio para construir la paz.
- Plan sectorial de educación 2006-2010: Revolución educativa.
- Política y estrategia para incentivar la permanencia y graduación en Educación Superior. Diciembre 2012.
- Resolución 12712 de 1982.
- Visión 2019 en Educación.