

Guía para la prestación
de servicios integrales de
Orientación Vocacional
dirigidos a
Jóvenes Vulnerables

UN MILLÓN DE JÓVENES

neo

UN MILLÓN DE OPORTUNIDADES

PRESENTACIÓN



ACERCA LA INICIATIVA NEO

NEO es una iniciativa liderada por el Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN) del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la Unidad de Mercados Laborales (LMK) del BID, la International Youth Foundation (IYF) y otros socios corporativos como: Arcos Dorados, Caterpillar Foundation, CEMEX, Microsoft y Walmart. Tiene por objetivo mejorar la calidad del capital humano y la empleabilidad de los jóvenes vulnerables de América Latina y el Caribe. Es una alianza pionera en la que empresas, gobiernos y sociedad civil aportan recursos, conocimientos y capacidades para implementar soluciones de empleo efectivas y sostenibles. Lanzada en la Cumbre de las Américas en 2012, esta iniciativa a 10 años, busca mejorar la empleabilidad de 1 millón de jóvenes vulnerables.

La “Guía para la prestación de servicios integrales de orientación vocacional dirigidos a jóvenes vulnerables” ha sido financiada con recursos de Microsoft.

LOS AUTORES

La “Guía para la prestación de servicios integrales de orientación vocacional dirigidos a jóvenes vulnerables” fue elaborada por la consultora Luz María Ortega y el consultor Gaston Cerda, con la asesoría de Joanna Ramos-Romero y Clara Inés Restrepo, de la IYF.

Las opiniones expresadas en esta publicación son exclusivamente de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del BID, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa. Igualmente no necesariamente reflejan el punto de vista del FOMIN, IYF o de los socios corporativos de NEO.

Copyright © 2014 Banco Interamericano de Desarrollo, en su calidad de administrador del FOMIN. Todos los derechos reservados; este documento puede reproducirse libremente para fines no comerciales. Se prohíbe el uso comercial no autorizado de esta obra.

CONTENIDO



PROLOGO.....	5
PUNTO DE PARTIDA.....	6
CAPÍTULO 1.....	9
CAPÍTULO 2.....	21
CAPÍTULO 3.....	31
ANEXOS.....	51
BIBLIOGRAFÍA.....	74





PROLOGO

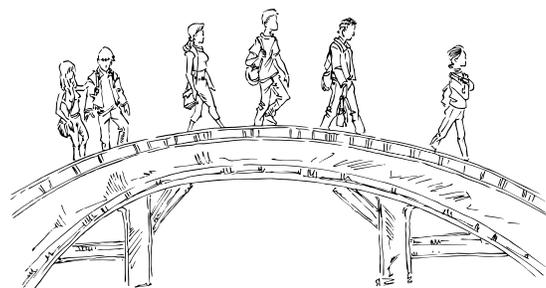
Esta guía tiene como propósito compartir los aprendizajes adquiridos tras diez años de implementación del Programa **entra21**¹ y otros programas para la empleabilidad juvenil y presentar una serie de pautas y herramientas conceptuales y metodológicas que, adaptadas a las condiciones propias de cada contexto, pueden resultar de gran utilidad tanto para las organizaciones que recién comienzan a diseñar sus servicios, como para las que ya tienen un recorrido y sólo necesitan afinar sus intervenciones.

Desde este punto de vista, el enfoque de orientación vocacional propuesto en esta guía, pretende ir más allá de la simple presentación de carreras u ocupaciones a elegir, o de la aplicación de test o pruebas vocacionales. Se concibe como **un proceso de asesoría integral, en el que los jóvenes encuentren el acompañamiento y los insumos necesarios para construir y, en lo posible, dar inicio a su proyecto de vida personal y laboral.** A nuestro juicio, las acciones de orientación vocacional no deben estar restringidas al sistema educativo formal o a la elección de un oficio como tradicionalmente se ha hecho, y deben abarcar otros escenarios y ámbitos del desarrollo de los jóvenes, potenciando así el capital humano de las comunidades al disminuir el número de jóvenes que ni estudian, ni trabajan.

La guía hace parte del componente de fortalecimiento de entidades prestadoras de servicios, adelantado por la iniciativa NEO. Para su elaboración nos hemos apoyado en diversos estudios realizados por el Programa **entra21** como ya mencionamos, pero también en documentos, sistematizaciones y manuales desarrollados por las agencias ejecutoras del Programa; en literatura especializada en juventud, formación, y orientación (para más información sobre las fuentes consultadas favor consultar la bibliografía).

¹ El Programa **entra21** fue creado por International Youth Foundation en 2001, en alianza con el Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN) del Banco Interamericano de Desarrollo con el objetivo de mejorar la empleabilidad de jóvenes en situación de desventaja de América Latina y el Caribe. www.iyfn.org.

PUNTO DE PARTIDA



¿Qué es la “Guía para la prestación de servicios integrales de orientación vocacional dirigidos a jóvenes en situación de vulnerabilidad”?

Es una publicación desarrollada por la International Youth Foundation (IYF), en el marco de la iniciativa NEO, en la que se presentan una serie de herramientas conceptuales y prácticas relacionadas con la planificación y ejecución de programas y servicios integrales de Orientación Vocacional dirigidos, preferiblemente, a jóvenes en situación de vulnerabilidad social y económica. La guía se basa en los contenidos teóricos y en los programas de empleabilidad juvenil desarrollados por la International Youth Foundation, en alianza con el FOMIN y otros socios en la región de América Latina y el Caribe.

Saber



La iniciativa NEO liderada por el Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN) del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la Unidad de Mercados Laborales (LMK) del BID y la International Youth Foundation (IYF), tiene como propósito mejorar la calidad del capital humano y la empleabilidad de los jóvenes² vulnerables de América Latina y el Caribe.

Más información en: www.jovenesneo.org, www.iyfnet.org/es/neo y www.fomin.org

GLOSARIO

Jóvenes Vulnerables

Se entiende por *jóvenes vulnerables* a aquellos en condición de pobreza y afectados por situaciones personales y/o sociales que limitan su acceso a oportunidades laborales de calidad. Estos jóvenes pueden tener factores adicionales de riesgo como: algún tipo de discapacidad, residir en áreas rurales, haber desertado del sistema educativo formal, vivir en contextos de violencia, pertenecer o haber pertenecido a grupos al margen de la ley, ser víctimas del desplazamiento forzado, entre otros.

¿Cuál es su objetivo?

Todos los recursos teóricos y metodológicos presentados en esta guía, tienen la intención de fortalecer a las organizaciones y a los profesionales interesados en diseñar e implementar un servicio de orientación vocacional, y en acompañar y orientar a los jóvenes en la construcción de su proyecto de vida personal, educativo y ocupacional.

² Para evitar la sobrecarga que supondría utilizar en español o/a, los/las, ellos/ellas y otras formas de marcar la presencia de ambos sexos, hemos optado por usar la forma masculina en su tradicional acepción genérica, entendiendo que es de utilidad para hacer referencia tanto a hombres como a mujeres.



¿A quién está dirigida?

A profesionales o instituciones públicas o privadas que desean aprender sobre cómo diseñar e implementar estos servicios; a instituciones que ofrecen formación vocacional o técnica; a institutos de educación formal y no formal; a las ONG que trabajan con jóvenes, y a los servicios públicos de empleo, entre otros. Cabe destacar que esta guía se ha desarrollado tanto para profesionales de instituciones con experiencia en la orientación vocacional que quieran fortalecer sus servicios, como para quienes no tienen experiencia en esta área y desean empezar a brindar servicios de orientación vocacional por primera vez.

¿Cómo está organizada la guía?

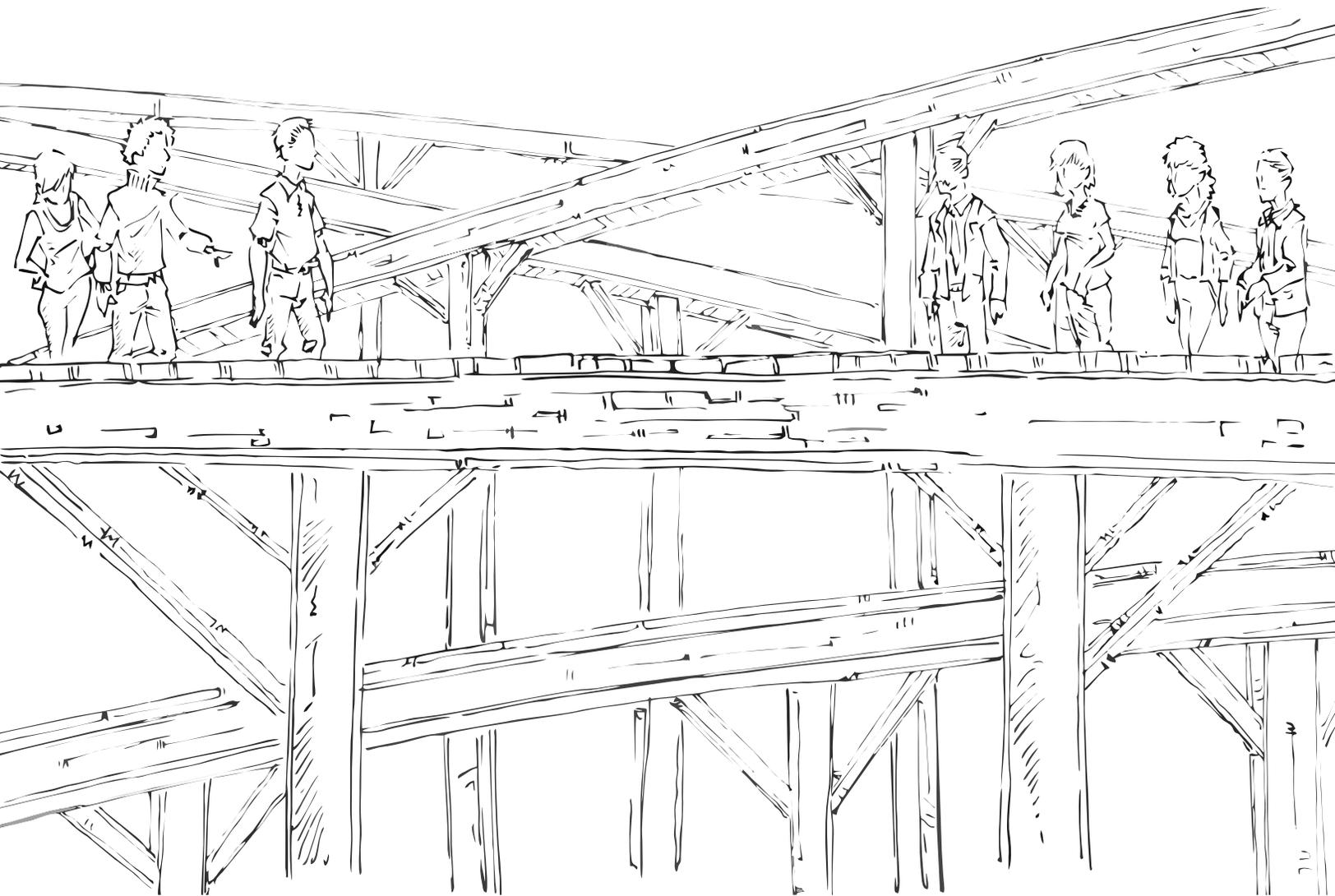
Para cumplir los objetivos que nos hemos propuesto, hemos organizado los contenidos de la guía en tres grandes capítulos así:

En el primer capítulo se presentan las bases teóricas y conceptuales sobre lo que es la orientación vocacional: sus alcances, ámbitos de intervención y principios. En el segundo capítulo se hace énfasis en los aspectos básicos de cómo diseñar e implementar un Servicio de Orientación Vocacional (SOV), y en el tercero, se presenta una propuesta metodológica para orientar y acompañar la elección vocacional de los jóvenes.

Finalmente en los anexos, se ofrece una serie de recursos y herramientas que pueden servir de apoyo para el cumplimiento de los objetivos de cada capítulo.

CAPÍTULO 1

Sobre la orientación vocacional





¿Qué entendemos por Orientación Vocacional?

Entendemos la orientación vocacional como el apoyo brindado a los jóvenes para que a partir del conocimiento de sus intereses, aptitudes y habilidades, y de la identificación de los recursos y oportunidades del entorno, estén mejor preparados para tomar decisiones sobre su formación técnica o académica, o sobre su vida laboral.

La orientación vocacional es:

Un proceso: porque es mucho más que responder a un test o conocer una serie de carreras u ocupaciones a elegir. Es un recorrido que tiene diversas etapas que aseguran la toma de decisiones conscientes e informadas.

Activo: porque es el joven quien participa activamente y es el protagonista de su propia elección.

Inspirador: porque invita a una búsqueda profunda que permita conectar lo que somos, con lo que queremos hacer.

Saber

Entendemos la orientación como un proceso de apoyo continuo para que las personas encuentren alternativas y tomen decisiones que potencien su desarrollo a lo largo de la vida. La orientación puede abordar distintas áreas de intervención como:

Área educativa: se concentra en dar al joven elementos para tomar decisiones acertadas sobre estudios, y en apoyarle ante retos académicos que puedan constituirse en barreras para completar sus estudios.

Área vocacional: dirige sus acciones a la orientación profesional/laboral, basado en el conocimiento de las propias habilidades, intereses, destrezas, así como del contexto y el mercado laboral.

Área psicosocial: centra su atención en apoyar al joven a conocerse, descubrir sus potencialidades y tomar decisiones que contribuyan positivamente a su plan de vida.

Cabe anotar que estas áreas pueden relacionarse y acoplarse a las necesidades de los jóvenes. Esta articulación cobra especial importancia cuando la orientación se dirige a jóvenes vulnerables que requieren un abordaje de carácter integral en el que se combinen distintos recursos como: uso de instrumentos psicométricos; entrega de información sobre oportunidades de educación o empleo; diagnóstico psicopedagógico; detección de riesgos psicosociales; entre otros.

La **vocación** se define como la inclinación o el interés que siente una persona hacia una forma de vida o un trabajo determinado. La vocación está muy relacionada con los anhelos, con los gustos y las aptitudes de cada persona. Es importante destacar que la vocación es una construcción permanente en la que se va dando respuesta a las preguntas: ¿quién soy? y ¿hacia dónde quiero ir?

¿Para qué hacer orientación vocacional?

Partimos de que el propósito último de la orientación vocacional es contribuir al desarrollo integral de los jóvenes, apoyándoles en su transición al mundo del trabajo y a la toma de decisiones en su proceso de mejoramiento continuo a lo largo de la vida. Desde este punto de vista, las acciones de orientación vocacional no deben restringirse al sistema educativo formal o a la elección de un oficio como tradicionalmente se ha hecho, y deben abarcar otros escenarios y ámbitos del desarrollo para poder contribuir así a minimizar la deserción escolar, a maximizar el potencial productivo de cada uno de los jóvenes y de esta manera potenciar el desarrollo del capital humano de las comunidades.

En términos generales, podríamos decir que la orientación vocacional busca apoyar a los jóvenes para que:

- Desarrollen al máximo sus competencias y habilidades.
- Se conozcan y comprendan a sí mismos en cuanto a sus intereses, fortalezas, oportunidades de mejorar.
- Estén en capacidad de analizar realísimamente el contexto social y laboral y las barreras y las oportunidades.
- Sean capaces de auto-orientarse y auto gestionarse.
- Alcancen la madurez para tomar sus propias decisiones personales, educativas, y laborales.
- Estén en capacidad de adaptarse y realizar los ajustes necesarios.
- Logren un buen desempeño en los años de escolaridad.

La función de la orientación vocacional es brindar a los jóvenes las herramientas necesarias para una mejor reflexión, conocimiento y autonomía en la toma de decisiones.

¿Por qué es importante ofrecer servicios de orientación vocacional?

Los problemas más frecuentes que suelen dar origen a este tipo de servicios son³:

- Temores y conflictos en torno a la finalización de la escuela secundaria y a la elección de carrera.
- No saber qué hacer con sus vidas si desertaron del sistema educativo formal.
- Escasa y poco difundida información sobre oportunidades educativas y laborales.
- Desconocimiento de ocupaciones existentes, sus características más relevantes, nivel de educación y/o formación y de las habilidades que demandan, la proyección laboral y salarial que ofrecen.
- Habilidades insuficientes para buscar empleo.

³ Quiñones. Organización de Estados Americanos-OEA.

¿Por qué hacer orientación vocacional a jóvenes en situación de vulnerabilidad?

Definir qué carrera aspiran seguir, logrando articular de manera realista intereses y habilidades personales con oportunidades del mercado laboral, es un gran reto para todos los jóvenes y más aún para aquellos que viven en situación de vulnerabilidad económica y social. Muchos de ellos sin empleo ni educación o, probablemente ocupados en la subsistencia propia y la de sus familias, suelen conocer poco sobre sus intereses y habilidades personales y no tienen claridad sobre lo que quieren ser y hacer en el futuro: En muchos casos transitan entre expectativas y objetivos poco realistas y falta de información sobre las oportunidades que hay en su entorno.

Responder a estas necesidades, facilitando definir el rumbo de sus vidas, en particular para la transición de la escuela al mundo del trabajo; o de la precariedad laboral hacia la continuidad educativa o hacia lo que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) denomina *empleos decentes*, es lo que busca el enfoque de orientación vocacional propuesto en esta guía.

Cabe destacar que aunque esta guía está enfocada a prestar servicios de orientación vocacional a jóvenes en situación de vulnerabilidad, creemos que muchos de los conceptos, recomendaciones y recursos aquí planteados, pueden ser utilizados en otros contextos para:

- Disminuir la frustración asociada a decisiones apresuradas o insuficientemente informadas.
- Apoyar a los jóvenes para que logren hacer elecciones en las que se sientan satisfechos, tengan un buen desempeño y mejoren su calidad de vida.

GLOSARIO

Trabajo decente

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el concepto de trabajo decente “alude a un trabajo productivo con remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para el trabajador y su familia, mejores perspectivas para el desarrollo personal y social, libertad para que manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de decisiones que afectan a sus vidas así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres”.

Para esta misma organización, “El trabajo decente es esencial para el bienestar de las personas y sintetiza las aspiraciones de los individuos durante su vida laboral. Además de generar un ingreso, el trabajo facilita el progreso social y económico, y fortalece a las personas, a sus familias y comunidades”.

Saber



A la hora de tomar una decisión vocacional, es muy importante tener claros algunos términos como:

Actitud: Actitud es la forma en la que un individuo se adapta de forma activa a su entorno y es la consecuencia de un proceso cognitivo, afectivo y conductual.

Aptitud: es la capacidad para ejercer o desempeñar una determinada tarea, función, empleo, etc.

Capacidad o conocimiento: es el conjunto de habilidades cognitivas que posibilita la elaboración, procesamiento y articulación de saberes para actuar e interactuar en determinadas situaciones.

Competencia: es la capacidad de llevar a cabo exitosamente una actividad plenamente identificada. La competencia integra un conjunto de capacidades, habilidades, destrezas y actitudes vinculadas con una tarea concreta y el desempeño determinado.

Competencia Laboral: es la capacidad para responder exitosamente una demanda, actividad o tarea laboral, según criterios de desempeño definidos. Las competencias laborales abarcan los conocimientos (Saber), actitudes (Saber Ser) y habilidades (Saber Hacer) de un individuo.

Destreza: es el conjunto de habilidades prácticas vinculadas en las tareas concretas en las que se ponen en juego los sentidos.

Habilidad: es el potencial que el ser humano tiene para adquirir, manejar y ejecutar nuevos conocimientos y destrezas. Destrezas adquiridas con los conocimientos y la práctica/experiencia de la persona.

Intereses: son inclinaciones o gustos por actividades, personas u objetos. Dependen de factores sociales, culturales e incluso de la edad.

Ocupación: indica los distintos roles laborales y sociales desempeñados por una persona a lo largo de su vida. Estos roles van desde estudiante, trabajador independiente, profesional activo a jubilado.

Empleo: es definido como “trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)” sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo).

Trabajo: es el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos.

¿Cuál es el alcance de la orientación vocacional?

Como se indicó más arriba, el enfoque de orientación vocacional propuesto en esta guía, pretende ir más allá de la simple presentación de carreras u ocupaciones a elegir, o de la aplicación de test o pruebas vocacionales.

Desde esta perspectiva y teniendo en cuenta las necesidades de la población a la que se dirigen los servicios, la orientación vocacional puede tener los siguientes alcances:

Informativo: consiste en brindar o facilitar el acceso a información sobre las posibilidades educativas y ocupacionales que el entorno ofrece: oferta educativa, laboral o de emprendimiento y toda la información que pueda apoyar a los jóvenes a decidir—de manera realista—sobre las diferentes opciones de futuro.

Los objetivos del proceso de información son:

- Aportar elementos para tomar decisiones más informadas.
- Diferenciar ideas previas, fantasías y prejuicios de los componentes “reales” de la información.
- Promover la búsqueda activa.
- Estimular la incorporación de nueva información que aporte en la producción de un nuevo conocimiento.
- Trabajar las ansiedades que provoca el proceso de información⁴.

De diagnóstico: se centra en identificar aspectos referentes a intereses, aptitudes y la personalidad del orientado: cómo opera y estructura, cómo integra los conocimientos y actitudes y cómo desarrolla sus posibilidades. Para hacer un buen diagnóstico, los datos recogidos nunca deben provenir de un solo canal o programa de pruebas estandarizadas, sino de todo tipo de análisis personalizado y de los datos recogidos por diversos instrumentos⁵.

De consejería (individual o grupal): se trata de asesorar y ayudar a los jóvenes para que a partir del reconocimiento y exploración de sus intereses, aptitudes, habilidades y limitaciones, y del reconocimiento del contexto social y oportunidades dentro del mercado laboral, elaboren un plan de vida laboral o educativo. La consejería debe involucrar a otros miembros del entorno familiar de los jóvenes para que sirvan de apoyo en la elección que finalmente realicen.

De capacitación: se centra en la formación y la enseñanza de las competencias técnicas o académicas, además de las habilidades básicas y sociales, necesarias para el desarrollo integral de los jóvenes.

De asesoría y apoyo: consiste en acompañar al joven en lo relacionado con la inserción al sistema educativo o al mundo laboral tanto el empleo dependiente como el autoempleo o emprendimiento.

⁴ Tomado de: “Conceptos y herramientas para aportar a la orientación vocacional ocupacional de los jóvenes” Aldo Mosca De Mori y Carina Santiago. Uruguay.

⁵ Almedina; M. La Orientación y la Tutoría Universitaria como elementos para la calidad y la innovación en la Educación Superior. Modelo de Acción Tutorial. Tesis doctoral. Córdoba. 2012.

¿Qué servicios de orientación vocacional se pueden ofrecer?

Basado en los contenidos teóricos y los programas de empleabilidad juvenil desarrollados por la International Youth Foundation y sus socios en la región de América Latina y el Caribe, un servicio de orientación vocacional integral debe:

- Propiciar el autoconocimiento y el desarrollo de habilidades socioemocionales.
- Realizar diagnósticos de intereses y capacidades.
- Evaluar el conocimiento del mercado laboral.
- Organizar y planificar el plan de vida educativo y/o laboral.
- Definir metas y objetivos personales a mediano y largo plazo.
- Ofrecer información sobre ofertas educativas y laborales.
- Reconocer potencialidades y restricciones propias y del entorno.
- Tomar en consideración las demandas del mercado de trabajo.
- Vincular los intereses y recursos personales con las demandas del mercado.
- Apoyar la reinserción al sistema escolar.
- Ayudar a los jóvenes a tomar decisiones informadas y responsables.
- Guiar a los jóvenes a revisar sus proyectos de vida y realizar los ajustes necesarios.
- Preparar a los jóvenes para conseguir y mantener un empleo.
- Asesorar a los jóvenes a diseñar estrategias y planes de autogestión y emprendimiento.

ALCANCE DE LA ORIENTACIÓN VOCACIONAL	TIPO DE ACTIVIDAD	MEDIOS Y RECURSOS
Informativo	Brindar información sobre: Educación formal o no formal, en línea o presencial, en instituciones públicas o privadas, centros educativos, organizaciones juveniles, sedes comunitarias, entre otras. Oferta educativa técnica o superior, perfiles profesionales, requisitos de ingreso, etc. Oportunidades de estudio, acceso a financiamiento. Oportunidades para la creación de empresa y para iniciativas de emprendimiento. Ofertas de cursos cortos en el marco de programas dirigidos a jóvenes vulnerables. Ocupaciones y campos de desempeño, planes de carrera posible, salarios, derechos, deberes, legislación, oportunidades de progreso que ofrece determinado campo ocupacional, etc. Formación para el trabajo. El mundo del trabajo y las tendencias del mercado.	Papelería y recursos para sesiones grupales o individuales. Páginas web sobre orientación vocacional. Ferias de empleo. Bolsas de empleo. Observatorios de empleo. Entrevistas a personas en el entorno del joven acerca de su estudio y/o trabajo. Boletines físicos o electrónicos. Videos, conferencias de diferentes profesionales tareas desempeñadas, salario, nivel de formación necesario, nivel de satisfacción, dificultades, etc. Avisos en medios de comunicación. Material promocional: volantes, boletines, avisos en prensa, catálogos.

ALCANCE DE LA ORIENTACIÓN VOCACIONAL	TIPO DE ACTIVIDAD	MEDIOS Y RECURSOS
Diagnóstico	<p>Evaluación de conocimientos, intereses y habilidades.</p> <p>Evaluación de competencias emprendedoras.</p> <p>Aplicación de Test de intereses, habilidades, personalidad, etc. Estos instrumentos pueden aplicarse en línea o de manera presencial.</p> <p>Aplicación de pruebas de lecto-escritura, matemáticas, de tecnologías de la información y la comunicación (TIC), etc.</p> <p>Entrevistas de exploración de motivaciones.</p> <p>Entrevistas para verificar si el perfil de ingreso se ajusta a las ofertas de formación.</p> <p>Entrevistas de análisis psicosocial, socio económico, etc.</p>	<p>Explorador de intereses⁶.</p> <p>Test de descubrimiento de personalidad.</p> <p>Explorador cognitivo⁷.</p> <p>Test vocacionales⁸.</p> <p>Test de intereses y habilidades⁹.</p> <p>Test de conocimientos, personalidad, motivación, etc.¹⁰</p> <p>Pruebas para evaluar conocimientos básicos en Lecto-Escritura, Matemática, TIC.</p> <p>Formatos/guías de entrevista.</p> <p>Formatos para plasmar el perfil ocupacional.</p>
Consejería (individual o grupal)	<p>Apoyo para construir un proyecto ocupacional realista, para analizar resultados de test y entrevistas, con énfasis en habilidades para la vida (conocimiento de sí mismo, comunicación, etc.).</p> <p>Asesoría para definir el plan de vida asociado a educación, empleo o emprendimiento.</p> <p>Orientación hacia el emprendimiento o el autoempleo.</p> <p>De tipo psico-social, en respuesta a situaciones o conflictos personales.</p>	<p>Material de apoyo para talleres o entrevistas personalizadas.</p> <p>Recursos para los talleres: papelería, TV, reproductor de video, etc.</p>

⁶ Una de las más conocidas es la desarrollada por Holland. Ver anexos.

⁷ Ver taxonomía de Fleishman.

⁸ Para encontrar un ejercicio de perfil vocacional visitar:

<http://psu.universia.cl/que-estudiar/orientacion-vocacional/ejercicios-perfil-vocacional/>

⁹ En la siguiente dirección electrónica un ejemplo de test de intereses y habilidades: www.eligecarrera.cl/registro.aspx

¹⁰ Muchos de estos recursos pueden encontrarse en: <http://orientacion-vocacional.idoneos.com>

ALCANCE DE LA ORIENTACIÓN VOCACIONAL	TIPO DE ACTIVIDAD	MEDIOS Y RECURSOS
Capacitación	<p>Capacitación para mejorar el rendimiento académico y prevenir la deserción escolar.</p> <p>Capacitación en competencias básicas en informática (uso de Internet y del correo electrónico, creación de documentos en Word, entre otros).</p> <p>Talleres/sesiones que enseñen técnicas de búsqueda empleo, preparación CV, presentación de entrevistas, cómo preparar un plan de negocio.</p> <p>Formación en habilidades para la vida y para el lugar de trabajo. Incluye temas como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de sí mismo. • Comunicación asertiva. • Toma de decisiones. • Capacidad para trabajar en equipo. • Capacidad para resolver problemas. • Capacidad para negociar y generar consensos. • Capacidad para descubrir, probar, experimentar. • Capacidad para organizar y administrar el tiempo. • Capacidad para planificar y gestionar. • Capacidad para analizar el contexto. • Desarrollo de competencias para el autoempleo. 	<p>Material pedagógico acerca de los temas de las capacitaciones.</p> <p>Páginas web.</p> <p>Recursos didácticos: videos, cartillas, fichas de trabajo, etc.</p> <p>Recursos para los talleres: papelería, TV, reproductor de video, etc.</p> <p>Ejercicios de observación de lugares de trabajo. Jóvenes visitan lugares de potencial empleo lo cual les ayuda a ir identificado sus áreas de interés, posiciones y rutinas para futuros trabajos.</p>
De asesoría y apoyo	<p>Asesoría sobre oportunidades educativas o de empleo.</p> <p>Asesoría para conocer las tendencias del mercado laboral, perfiles más demandados con más alto potencial de emplearse y desarrollar una carrera, rangos salariales.</p> <p>Asistencia para elaborar y actualizar el currículum vitae.</p> <p>Asesoría para presentar entrevistas laborales exitosas y para interpretar y saber responder los avisos clasificados.</p> <p>Apoyo para diseñar el plan de negocios.</p> <p>Apoyo para armar la red de contactos.</p> <p>Apoyo para visitar sitios web con oportunidades de empleo o educación.</p> <p>Apoyo para conectar oferta—demanda: participación en ferias de empleo, eventos de emprendimiento.</p> <p>Capacitación y asesoría para la creación de portafolios virtuales.</p> <p>Apoyo para conectarse con entidades públicas o privadas que apoyen el autoempleo y el emprendimiento.</p> <p>Brindar información y conectarles con servicios sociales que ayuden a la inserción laboral y mantenimiento en el empleo.</p> <p>Asesoría para considerar opciones de voluntariado como oportunidad de obtener una primera experiencia laboral con responsabilidades semi-laborales y de ir tejiendo sus vínculos y redes sociales.</p>	<p>Formatos de CV.</p> <p>Formatos guía para diseñar plan de negocios.</p> <p>Bases de datos de organizaciones o entidades que ofrezcan formación o apoyo a los jóvenes.</p> <p>Recursos virtuales sobre empleabilidad juvenil.</p> <p>Listado de centros de recursos y de oferta de servicios.</p> <p>Listado de oficinas de intermediación laboral.</p> <p>Listado de empresas o asociaciones que pueden ofrecer vacantes o pasantías.</p> <p>Páginas web de bolsas de trabajo, observatorios o asociaciones profesionales que brinden información sobre las ocupaciones.</p>

¿Dónde y quiénes pueden ofrecer estos servicios?

Los servicios de orientación vocacional pueden ofrecerse:

- En entidades de educación formal como parte de la oferta formativa.
- En entidades de formación técnica o vocacional (pública o privada).
- En los servicios públicos y privados de empleo.
- En ONG que trabajan con jóvenes.
- Dentro de un programa de educación para el empleo (formal o informal).
- En servicios públicos o privados de información y orientación a la comunidad.

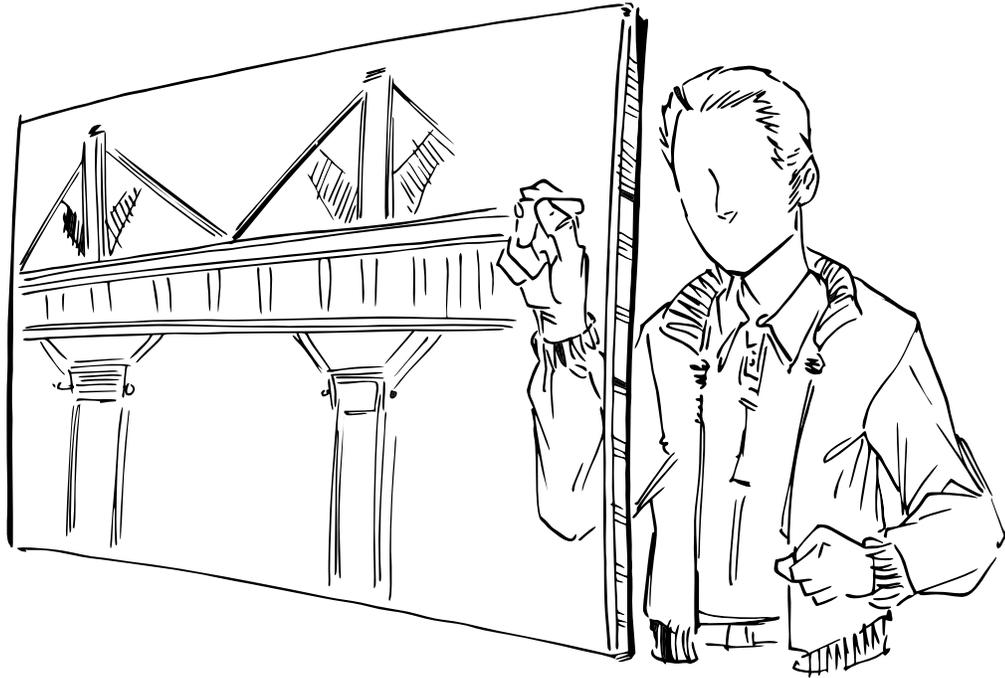
Saber



En la actualidad, y de acuerdo con Campoy (2009), se está observando un interés por fundamentar científicamente y filosóficamente las diversas teorías de la orientación. De la diversidad de enfoques se derivan una serie de principios generales de todo proceso orientador, entre los que destacan:

- La orientación se preocupa sistemáticamente del desarrollo de la persona, intentando conseguir el funcionamiento al máximo de las potencialidades del sujeto.
- Los procedimientos de la orientación descansan en procesos de la conducta individual; enseñan a la persona a conocerse a sí misma, a desarrollarse direccionalmente más que a ubicarse en un final previsto; se centra en las posibilidades, tratando de resolver carencias, flaquezas, debilidades.
- La orientación se contextualiza en un proceso continuo de encuentro y confrontación consigo mismo, con la propia responsabilidad y con la toma de decisiones personal, en un ensayo hacia la acción progresiva, hacia adelante, hacia la reintegración y el futuro.
- La orientación es, primordialmente, animadora e incentivadora, centrada en el objeto o propósito e incidente en la toma de decisiones responsable, enseñando a usar y procesar la información y a clarificar las propias experiencias.
- Es cooperativa, nunca aislada ni obligatoria. La tarea docente y orientadora se complementa.
- La orientación es un proceso de ayuda en estadios críticos y momentos clave del desarrollo, pero también continua y progresiva, tratando de asesorar periódica e intermitentemente.
- La orientación reconoce la dignidad y la valía de las personas y su derecho a elegir¹¹.

¹¹ Almedina; M. "La Orientación y la Tutoría Universitaria como elementos para la calidad y la innovación en la Educación Superior. Modelo de Acción Tutorial. Tesis doctoral." Córdoba. 2012.

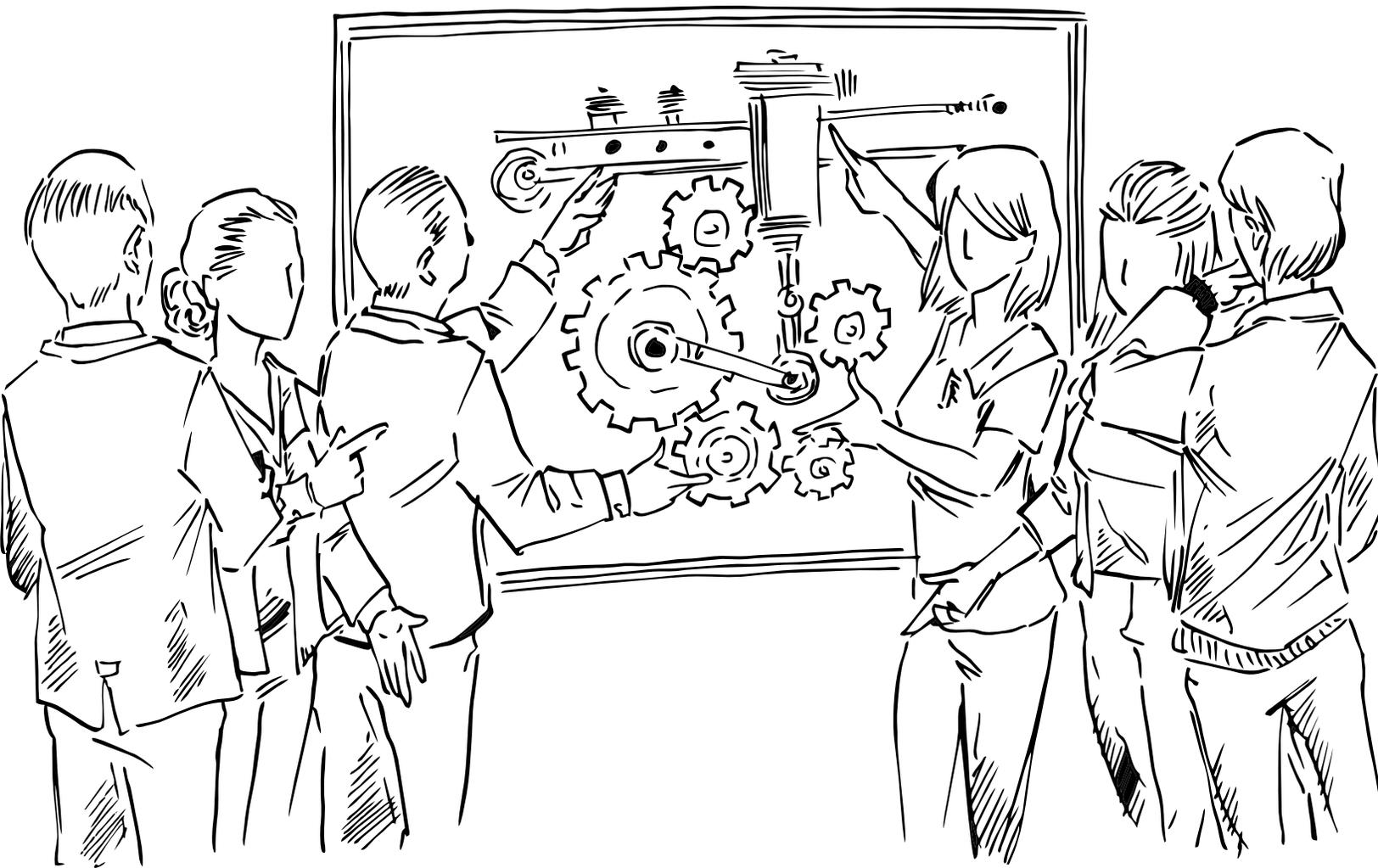


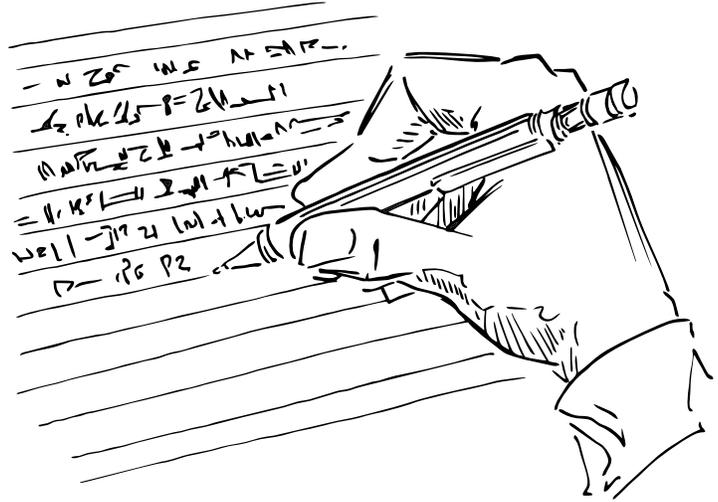
Algunos de los errores más frecuentes en la Orientación Vocacional son:

- No tener en cuenta las preferencias, intereses y motivaciones de los jóvenes.
- No evaluar el conocimiento del mundo laboral.
- No considerar el entorno social y familiar en el que viven ni sus características económicas y culturales.
- Influir, guiar o dirigir las decisiones de los jóvenes.
- Imponer las opiniones de los consejeros o tutores con el pretexto de que saben lo que los jóvenes necesitan o les conviene.
- Encasillar y limitar las opciones de los jóvenes a partir de diagnósticos apresurados. La aplicación y análisis de las pruebas psicométricas, requiere la presencia de profesionales expertos en el tema. El diagnóstico debe apoyarse en otros recursos como entrevistas o asesorías individuales.
- Limitar la orientación vocacional a la preparación de los jóvenes para la elección de una carrera, sin considerar otras opciones como la formación técnica o vocacional, el emprendimiento, entre otros.
- Facilitar toda la información a los jóvenes sin motivarlos a que descubran por ellos mismos.
- No tomar en consideración las demandas del mercado de trabajo.

CAPÍTULO 2

Sobre la organización de un servicio de orientación vocacional (SOV)





Pautas para el diseño y prestación de servicios de orientación vocacional

Los profesionales u organizaciones interesados en ofrecer servicios integrales de orientación vocacional dirigidos a jóvenes en situación de vulnerabilidad deben dotarse de unos principios, estructura, procesos, metodologías y recursos para la adecuada prestación de los servicios. Algunas pautas importantes de considerar para el diseño y organización y gestión de los servicios incluyen:

- Conocer la realidad cultural, social y económica de estos jóvenes; adaptando las acciones de orientación a sus necesidades y problemáticas.
- Estimular el autodescubrimiento y la autogestión para que los jóvenes realicen su propia elección a partir del conocimiento de ellos mismos y de su entorno. Se trata de empoderarlos para que tomen decisiones autónomas y responsables.
- Identificar las expectativas y potencialidades de los jóvenes para ayudarles a conectarlas con las posibilidades reales existentes en sus entornos.
- Construir redes de cooperación que involucren a las familias, las instituciones educativas, las organizaciones sociales y los empleadores, entre otros.
- Diseñar servicios pertinentes y creativos que se adapten a las necesidades e intereses de los jóvenes: con entornos de aprendizaje y horarios flexibles, con estrategias de intervención dinámicas, etc.
- Tener en cuenta que para ofrecer servicios de calidad es preciso tener los procesos bien definidos, contar con personal cualificado y disponer de las herramientas y metodologías necesarias para cada etapa del proceso.
- Disponer de espacios acogedores y con los recursos físicos o virtuales necesarios para apoyar a los jóvenes.
- En la medida de lo posible, vincular los servicios de orientación vocacional a otros programas o servicios de apoyo a los jóvenes: oficinas de intermediación laboral, instituciones de educación formal y no formal, entre otros.

¿Cómo organizar un servicio de orientación vocacional (SOV)?

En la siguiente tabla se presenta una propuesta básica de diseño de un servicio de orientación vocacional. Es importante aclarar que el diseño de este tipo de servicios depende de las condiciones particulares de cada organización y entorno. En ese sentido, lo que presentamos a continuación no pretende ser un modelo rígido y aplicable a todos los contextos.

PASOS	ACTIVIDADES
PASO 1 Diseñar el alcance general del Servicio de Orientación Vocacional (SOV).	Definir población meta.
	Identificar las necesidades, recursos y limitaciones del entorno en el que viven los jóvenes.
	Organizar el equipo para planificar y ejecutar los servicios.
	Definir el alcance de los servicios de orientación que se van a ofrecer.
	Seleccionar las estrategias de intervención.
PASO 2 Definir objetivos, actividades, recursos y sistema de monitoreo y evaluación.	Definir metas y especificar objetivos operativos.
	Realizar el plan operativo: actividades, tiempos y responsables.
	Definir las metodologías y recursos necesarios para contar con la información requerida en un servicio de Orientación Vocacional.
	Monitorear las tareas planificadas.
	Diseñar el sistema de información y evaluación del servicio.
PASO 3 Implementar y evaluar el SOV.	Difundir los servicios de orientación y convocar a los jóvenes.
	Implementar el Sistema de Orientación Vocacional (SOV).
	Medir satisfacción de los clientes.
PASO 4 Ajustar y perfeccionar el SOV.	Definir planes de mejora del servicio con base en resultados y opiniones de los clientes.
	Ajustar los procedimientos y servicios.



Ejemplo 1

El caso de un servicio de orientación vocacional implementado por Centre for Adolescent Renewal and Development en Santa Lucía, puede ser un buen ejemplo¹². Implementar un servicio que no prestaban implicó:

Creación/adecuación de espacios: la organización adecuó espacios para ofrecer los servicios de modo que los jóvenes se sintieran cómodos, seguros y bienvenidos a participar y a explorar sus habilidades y sus potencialidades. En este caso se eligió un lugar que albergara todas las actividades y servicios. El lugar elegido tenía fácil acceso en transporte público y disponía de espacios para oficinas, salones para apoyo psicosocial y orientación profesional individualizada, espacios para cursos de capacitación y talleres grupales, laboratorio de computadoras para uso de los participantes y acceso a los teléfonos para la búsqueda de empleo, así como una “ventanilla única” para los jóvenes que buscan orientación vocacional.

Conformación del equipo: el equipo ejecutor del programa estaba conformado por seis miembros de diferentes disciplinas tales como psicología, sociología, educación y administración de programas: un coordinador, un auxiliar administrativo, un profesional de seguimiento y evaluación, un orientador de carrera y dos consejeros de tiempo completo. Cabe resaltar que cada uno de los miembros del equipo fue una pieza clave para el cumplimiento de los objetivos de este programa.

Más información sobre este proyecto en:

<http://library.iyfnet.org/sites/default/files/library/CareerGuidanceCaseStudy.PDF>

¹² Este programa fue ejecutado entre el 2012 y el 2013 por el Centre for Adolescent Renewal and Development, bajo el Caribbean Youth Empowerment Program, administrado por la IYF con el financiamiento de la United States Agency for International Development.

Otras voces

Ejemplo 2

En el marco del programa *entra21*, Fundación Chile complementó el componente de formación con uno de información y orientación para lo cual desarrolló y utilizó el portal “TeOrienta” con el fin de apoyar la construcción de las trayectorias educativas y laborales de los jóvenes. Este implicó recopilar e incluir información sobre más de 400 ocupaciones y sus exigencias (identificadas en el mercado laboral chileno), ofertas de educación, capacitación, derechos y deberes de los trabajadores y condiciones para iniciar un emprendimiento propio. Requirió además diseñar herramientas e identificar recursos de apoyo para facilitar actividades tales como la elaboración del currículum vitae, buscar, postularse a un empleo y mantener una entrevista de selección. Además, de adaptar y ofrecer un test online de habilidades y de intereses, todo lo cual fue utilizado para mejorar su conocimiento de sí mismos, del mercado laboral y de las ofertas de formación y educación disponibles.

El portal se complementó con un lugar físico, denominado Centro de Información y Orientación para el Trabajo que brindaba consejería, computadores para autoconsulta y otros recursos y servicios. Funcionó en un solo local, ubicado en la zona céntrica de Santiago, que facilitaba el acceso desde distintas zonas de la capital.

Más información en: <http://library.iyfn.net/library/learning-series-7-role-technology-preparing-disadvantaged-youth-world-work>

¿Cuáles son los recursos necesarios para prestar servicios de orientación vocacional a jóvenes en contextos de vulnerabilidad?

Es importante que las organizaciones interesadas en ofrecer servicios de orientación vocacional cuenten con la infraestructura y capacidad instalada que les permita prestar servicios de calidad y responder a las expectativas de los jóvenes.

A continuación se describen algunos de los recursos requeridos para la prestación de estos servicios.

Infraestructura y recursos físicos:

- Sala de espera con ventilación e iluminación adecuada y dotada con los servicios sanitarios básicos.
- Computadores con conexión a Internet. Se requiere un mínimo de dos computadores: uno para el profesional orientador y otro para que los jóvenes realicen los test, busquen información en páginas sugeridas, elaboren sus CV. o envíen sus solicitudes de estudio o empleo.
- Sala de entrevistas de uso exclusivo para el servicio de consejería individual.
- Espacios para talleres o consejerías grupales.
- Equipos de oficina: papelería, línea telefónica, impresora habilitada para que los jóvenes puedan imprimir los resultados de sus test, sus CV. etc.
- Manuales de orientación, test impresos o virtuales.
- Televisor o proyector de video.

Recursos humanos:

Es necesario asegurar que los profesionales que ofrezcan este tipo de servicios tengan formación en orientación vocacional y experiencia de trabajo con jóvenes en situación de vulnerabilidad.

Según Cinterfor, en el caso de los especialistas en orientación en organizaciones sociales, las competencias a menudo se aprenden en el puesto de trabajo con poco fundamento en la psicología vocacional o educativa. La literatura revisada indica que en general, los expertos en orientación toman sus conocimientos y competencias de varias disciplinas académicas: psicología, educación, sociología y economía laboral. Sin embargo, la psicología es la disciplina que ha dominado, y sigue siendo la principal vía de ingreso a la profesión en muchos países.

Algunas de sus funciones principales son:

- Entrevistar a los jóvenes.
- Aplicar test e instrumentos de diagnóstico.
- Analizar y compartir los resultados con los jóvenes.
- Analizar y compartir los resultados de los tests de los jóvenes con los responsables de la formación para retroalimentar el diseño curricular.
- Apoyar al joven en la exploración del mundo educativo y ocupacional.
- Asesorar el diseño del proyecto de vida ocupacional o educativa.
- Apoyar el desarrollo de competencias de empleabilidad y emprendimiento.

A continuación se proponen dos perfiles requeridos para prestar servicios de orientación vocacional¹³.

- **Coordinador:** se trata de la persona que llevará a cabo las actividades de diseño, planificación, coordinación y seguimiento de los servicios. Debe ser una persona con formación en áreas sociales, tales como educación y administración pública, y con habilidades para administrar proyectos sociales; debe tener experiencia de trabajo con poblaciones vulnerables; capacidad para elaborar planes de orientación vocacional y un amplio conocimiento del sector educativo y productivo.

Se espera que la persona responsable de esta función, independientemente del título que tenga en cada organización, tenga las capacidades y competencias para:

- Planificar la operación del Servicio de Orientación Vocacional (SOV).
- Equipar el servicio con los mecanismos y sistemas requeridos para la consecución y gestión de información.
- Administrar y gestionar recursos.
- Establecer contactos y alianzas estratégicas.
- Monitorear las tareas planificadas.
- Evaluar el funcionamiento general del SOV.

¹³ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación Programa Área. Instituto Argentino de Normalización y Certificación (IRAM) y Universidad Nacional de Cuyo, 2006.

- **Consejeros—asesores en orientación:** es fundamental que los profesionales responsables de este cargo tengan experiencia de trabajo directo con jóvenes vulnerables y formación en áreas sociales como: pedagogía, psicología, trabajo social, entre otras. Además, deben tener formación y experiencia laboral de por lo menos 3 años en temas relacionados con el diagnóstico y orientación vocacional para población joven vulnerable.

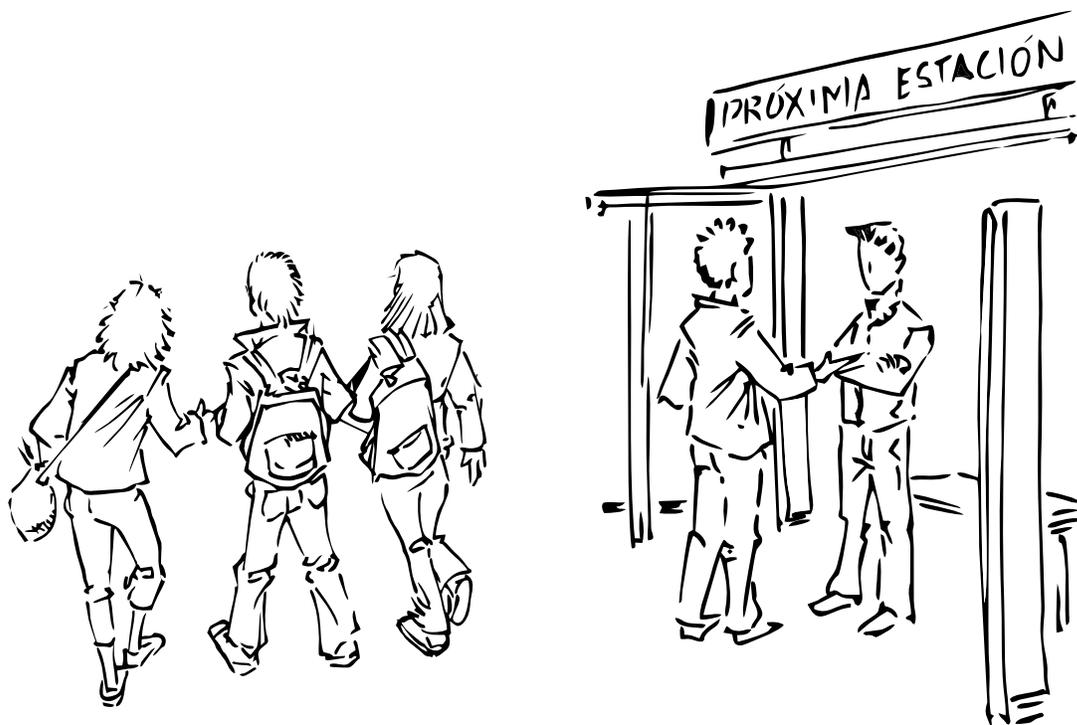
Las personas encargadas de ejecutar las acciones de orientación deben tener las capacidades y competencias para:

- Aplicar técnicas de entrevista y de pruebas o tests y de su análisis para identificación de necesidades, intereses y destrezas.
- Orientar para que el joven se conozca a sí mismo, descubra su vocación y potencialidades, se ubique en su realidad propia y del medio en el que vive, y tenga acceso a información relevante para que tome decisiones de carrera y de estudios formales o no formales que se requieren para lograr su meta laboral.
- Brindar información que posibilite al joven explorar sobre oportunidades de estudio, planes de estudio, perfil de egresados, demanda en el mercado por cada una de las ocupaciones, grado de saturación de las opciones, remuneración.
- Acompañar la construcción de un proyecto de vida y vocacional y delinear su proceso de toma de decisiones.
- Coordinar y cooperar con otras áreas como personal docente, de planeación académica, de trabajo social, para garantizar acompañamiento y trabajo en conjunto, en donde cada una de las partes contribuye al proceso de orientación.
- Asesorar en la toma de decisión sobre oportunidades de estudio.
- Monitorear, evaluar y ajustar las acciones realizadas.

Nota:

El perfil de los profesionales dependerá del alcance del servicio de orientación que se ofrece. En la etapa de información, por ejemplo, no es necesario contar con un profesional especializado, este servicio puede ser ofrecido por cualquier miembro del equipo (director, coordinador, docente, psicólogo) o a través de una página web, o de un boletín impreso. Por su parte la consejería demanda una intervención más personalizada con cada joven, lo que requiere un profesional especializado y con experiencia¹⁴.

¹⁴ Consejo de Desarrollo Ocupacional y Recursos Humanos. Puerto Rico.



Otras voces

Ejemplo 1

A continuación presentamos un ejemplo del perfil del orientador vocacional propuesto por el servicio público de empleo del SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje–Colombia).

Cargo: Orientador vocacional

- **Funciones:**

- aconsejar a estudiantes en aspectos sociales y personales como drogadicción, depresión, sexualidad, autoestima y problemas familiares.
- aconsejar a estudiantes en relación con asuntos educativos como adaptación escolar, ausentismo, hábitos de estudio planeación de carrera.
- aplicar e interpretar pruebas estandarizadas de inteligencia, aptitud e intereses.
- coordinar el suministro de servicios de consejería e información para estudiantes, padres y profesores, como orientación vocacional, sesiones de desarrollo profesional e interacciones con otras instituciones educativas.

- **Habilidades:**

Psicólogo, pedagogo, trabajador social o experto en coaching con experiencia en orientación vocacional y/o conocimiento de pruebas psicométricas vocacionales. Mínimo 12 meses en tareas de orientación vocacional, ocupacional y/o de desarrollo personal.

- **Competencias:**

Preferible con educación complementaria a nivel de diplomado, especialización o maestría en desarrollo del talento humano. Habilidades: destrezas pedagógicas, comunicativas, de interacción social y de servicio al cliente. Experiencia como orientador vocacional en la educación media.



Otras
voces

Ejemplo 2

La Fundación SES de Argentina, tiene un programa de capacitación a tutores y orientadores. La capacitación tiene una intensidad de 60 horas y busca poner en contexto a los profesionales con el “mundo juvenil” y sus características. Incluye temáticas como juventud y vulnerabilidad; funciones de la tutoría; enfoques y herramientas para el acompañamiento a jóvenes. Un recurso que apoya el trabajo de los orientadores es el “módulo de orientación formativa y laboral para jóvenes” en el cual se les orienta sobre cómo hacer los talleres de orientación e inducción al mundo del trabajo.

Por su parte los jóvenes participan en talleres, tutorías y entrevistas individuales en donde se les acompaña para que diseñen e implementen su “proyecto formativo y ocupacional”. Al finalizar los talleres, los tutores deben completar y entregar la “Grilla de elaboración de perfiles”, en este instrumento se registra el perfil de cada joven, su proyecto formativo ocupacional, y toda la información que facilite el seguimiento y acompañamiento en otros momentos del programa.

http://fundses.org.ar/archi/tematicas/inclusion_labora_juvenil/materiales_ses/Manuales_de_inclusion_laboral_Coleccion_los_apuntes_oficina_empleo/4-EI%20proceso%20de%20orientacion%20ocupacional.pdf

http://fundses.org.ar/archi/tematicas/inclusion_labora_juvenil/materiales_ses/manuales_Inclusion_Laboral_Coleccion_Apuntes_Instit_%20formacion_profesional/IFP%203_%20Herramientas%20para%20la%20orientación%20profesional%20de%20joven.pdf

Recursos técnicos y tecnológicos:

Las tecnologías están cambiando la manera en que nos comunicamos, compartimos información y aprendemos— cambios en su mayor parte impulsados por la juventud de hoy. Las TICs¹⁵ actualmente son importantes para los jóvenes además de ser un componente destacado de las culturas juveniles. A su vez son un instrumento básico que es fundamental incorporar a los procesos de formación y servicios de orientación e intermediación laboral¹⁶. Las tecnologías además posibilitan lograr escalas mayores para llegar y acercar a más jóvenes a las oportunidades.

Un servicio de orientación deberá entonces considerar los requerimientos técnicos y tecnológicos necesarios para brindar los servicios y considerar las ventajas e implicaciones de implementar algunas de las distintas opciones que van desde el desarrollo y uso de todo tipo de software para computadores hasta el diseño de cursos digitales, uso de redes sociales, y diseño de portales con información y recursos.

¹⁵ Es la sigla de Tecnologías de la Información y Comunicaciones entendida (por la Ley Colombiana) “como el conjunto de herramientas, recursos, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios, que permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento, transmisión de información como datos de voz, texto, video e imágenes”.

¹⁶ http://library.iyfn.net/sites/default/files/library/Entra_Serie_de_Aprendizaje_7.pdf

En síntesis, las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), son recursos que contribuyen en el proceso de orientación vocacional, bien sea para que los jóvenes realicen test vocacionales en línea, indaguen sobre carreras de su interés o busquen información sobre oferta laboral o educativa; o para que los tutores que los acompañan accedan a información y a herramientas que apoyen su labor. Ver **anexo No 11** con algunas direcciones electrónicas o recursos digitales que pueden ser de gran utilidad.

Otros recursos:

Es importante tener en cuenta que la prestación de estos servicios puede requerir:

- Dinero para transporte de los profesionales o de los jóvenes.
- Dinero para refrigerios o alimentación de los jóvenes durante los talleres o asesoría.
- Elaboración de material promocional: boletines, volantes, etc.
- Compra de material pedagógico o de recursos técnicos como test, manuales, cartillas, etc.
- Pago por el uso de pruebas psicométricas.



Ejemplo 1

Un ejemplo comparativo de Europa: Modelo de un programa de formación para consejeros a cargo de orientación vocacional¹⁷.

En Dinamarca, la orientación profesional y educativa no se considera en sí una profesión, sino una serie de tareas y responsabilidades que las profesiones relacionadas generalmente practican. En consecuencia, los antecedentes educativos de los consejeros de orientación daneses difieren mucho, aunque en su mayoría tienden a ser docentes y trabajadores sociales u otros con experiencia en el ámbito de lo social, lo educativo y/o del mercado laboral.

Los cursos básicos para consejeros en orientación varían mucho según su contenido, duración y el tipo de institución que los ofrece. La mayoría de los cursos básicos cubren los siguientes cinco temas en alguna medida:

- teoría y metodología de la orientación;
- actividades de orientación en relación con la función del consejero de orientación;
- marco jurídico y organización del sistema de orientación danés;
- condiciones educativas, vocacionales y del mercado laboral;
- otros temas, incluida la comunicación, las TIC y los aspectos teóricos del trabajo de proyecto.

¹⁷ ILO: Revision of the Human Resources Development Recommendation Database, ILO-IFP/SKILLS, (Ginebra, 2002), disponible en: www.ilo.org/public/english/employment/skills/recomm/main.htm.



Otras
Voces

Ejemplo 2

Centros de apoyo para la preparación los especialistas en orientación profesional

Debido a que los especialistas en orientación profesional en varios países han comenzado su labor a través de otras vías profesionales, es posible que no cuenten con las competencias requeridas para orientar a los jóvenes. Una manera de continuar el desarrollo de estos profesionales, ha sido el establecimiento de centros de apoyo a los técnicos y expertos en orientación profesional que ofrecen sus servicios al personal de instituciones educativas, oficinas de SPE y organizaciones comunitarias que suministran servicios de orientación profesional. Estos centros ya existen en varios países, notablemente en Europa.

Las actividades de esos centros pueden incluir:

- Sistematizar y diseminar información profesional y del mercado de trabajo (impresa o digital) para escuelas y organizaciones comunitarias.
- Asegurar que cada punto de información tenga acceso a una combinación de información profesional y laboral de calidad.
- Proveer capacitación y preparación individual a prestadores de servicios en todo el sistema.
- Actuar como recurso clave para docentes en escuelas, personal de SPE y especialistas en organizaciones comunitarias.
- Proporcionar asesoramiento experto sobre recursos, sitios web y herramientas que se prestan para las distintas poblaciones y diferentes tipos de puntos de entrega de información.
- Suministrar asesoramiento y capacitación sobre el uso de herramientas de calidad garantizada.
- Gestionar la estrategia de comunicaciones del sistema de oferta de la orientación profesional.
- Coordinar los eventos de orientación profesional de importancia nacional.

Las organizaciones interesadas en ofrecer servicios integrales de orientación vocacional a jóvenes vulnerables, deben tener en cuenta que estos jóvenes tienen diferentes tipos de vulnerabilidades y, por tanto, requieren un mayor acompañamiento y apoyo para que sus proyectos educativos u ocupacionales no se trunquen en el camino. Este acompañamiento puede requerir el apoyo de otras organizaciones que trabajan con jóvenes y la integración de los servicios de orientación vocacional con programas de formación para el empleo, instituciones educativas, oficinas de intermediación laboral, entre otras.

CAPÍTULO 3

¿Cómo hacer orientación vocacional?



“Toda persona tiene una vocación o misión específica en la vida. Toda persona debe llevar a cabo un designio concreto que exige su cumplimiento. Por ello es irremplazable y su vida, irreplicable. De este modo, la tarea de cada persona es única, así como la oportunidad específica de realizarla”

*Tomado del libro “El hombre en busca de sentido”
de Viktor Frankl*

Este capítulo presenta un marco teórico para los orientadores para la prestación de servicios de orientación vocacional a los jóvenes. Las estrategias y recursos utilizados para orientar las elecciones vocacionales de los jóvenes deben permitirles dar respuesta a los siguientes interrogantes:

- **¿Quién soy?**
Con esta pregunta el joven identifica sus intereses, motivaciones, fortalezas y habilidades.
- **¿Dónde estoy?**
Implica reconocer tanto las posibilidades como las dificultades y barreras que hay en el entorno.
- **¿A dónde quiero llegar y cómo lograrlo?**
En este momento se diseña el plan de vida personal y laboral; para lo cual es preciso reconocer la brecha que existe entre el punto de partida, el lugar al que quiere llegar y definir como llegar.

Desde este enfoque, la propuesta de orientación vocacional se desarrolla en tres etapas así:

Etapas 1:

Fortalecimiento de habilidades para la vida: autoconocimiento y manejo de las transiciones.

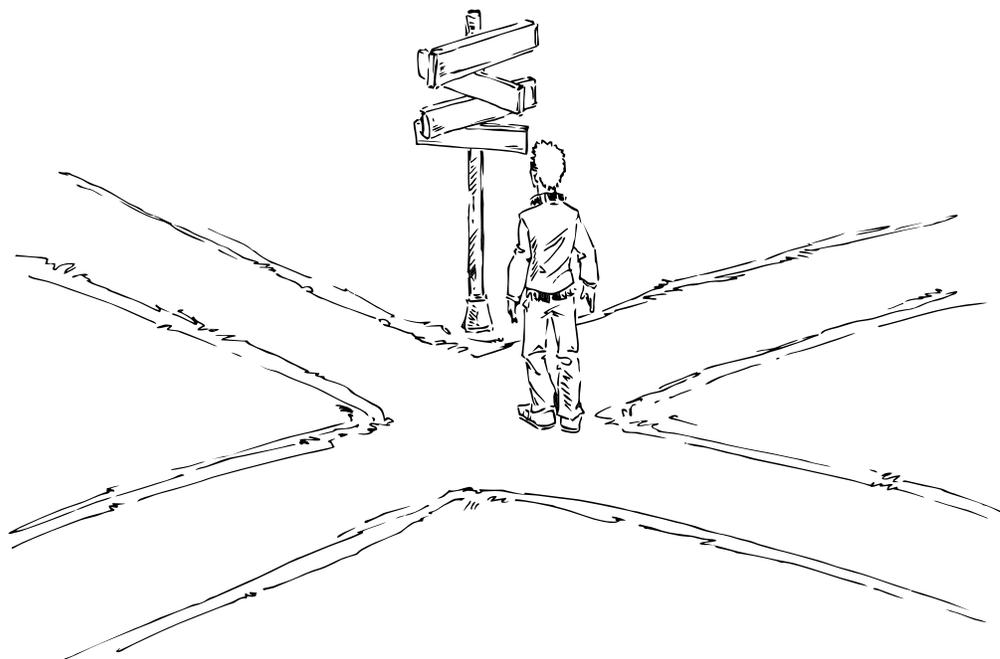
Etapas 2:

Desarrollo de competencias para la comprensión y acción sobre el entorno: conocimiento del entorno, exploración de escenarios posibles.

Etapas 3:

Construcción del proyecto de vida: imagen de futuro, planeación, ejecución y seguimiento.

En la siguiente tabla se presenta una síntesis de las competencias y los desempeños que deben desarrollar los jóvenes en cada una de estas etapas.



Saber



Las decisiones vocacionales están atravesadas por dos dimensiones: la dimensión personal, que tiene que ver con los intereses, pensamientos, juicios y sentimientos de los sujetos, y la dimensión social, definida por el contexto económico, político y cultural en el que se desenvuelven.

Reconocer que los problemas vocacionales están atravesados por estas dos dimensiones, amplía el rango de intervención de los servicios de orientación vocacional y nos invita a considerar:

- *Aspectos subjetivos* como los intereses, los gustos, las aptitudes y las percepciones de los jóvenes frente a ellos mismos y frente a su futuro.
- *Aspectos interpersonales* como la influencia de la familia o los amigos en la elección de una carrera, un oficio o una ocupación.
- *Aspectos culturales*, relacionados con la valoración y el lugar que la sociedad asigna a las diferentes profesiones, oficios o posibilidades laborales.
- *Aspectos sociales* como la configuración del aparato productivo y del sistema educativo en cada comunidad y en cada momento histórico en particular.

	Unidades de Competencia	Desempeños
Etapa 1 Habilidades para la vida	Auto conocimiento y manejo de las transiciones	<p>Conocer el nivel de desempeño de las propias competencias genéricas y ocupacionales.</p> <p>Identificar intereses, pasiones y talentos.</p> <p>Reconocer la propia historia laboral como fuente de aprendizajes.</p> <p>Manejar la transición entre el mundo educativo y el mundo laboral.</p> <p>Manejar la transición del empleo informal al empleo formal.</p>
Etapa 2 Competencias para la comprensión y acción sobre el entorno	Conocimiento del entorno y exploración de escenarios posibles	<p>Reconocer las potencialidades y restricciones del ámbito familiar.</p> <p>Identificar los sectores estratégicos de desarrollo económico y de oportunidades laborales en la ciudad, región y país.</p> <p>Reconocer las oportunidades y amenazas del entorno, por ejemplo ante problemas de drogadicción, embarazo precoz, violencia intrafamiliar.</p> <p>Definir el área ocupacional para conseguir un trabajo, mantenerse y lograr el aprendizaje en él.</p> <p>Identificar uno o varios campos de formación asociados al campo ocupacional de interés para definir un proceso de educación a lo largo de la vida.</p> <p>Identificar el perfil requerido para crear un propio trabajo.</p>
Etapa 3 Construcción del proyecto de vida	Imagen de futuro y planeación, ejecución y seguimiento	<p>Definir escenarios personales.</p> <p>Identificar y evaluar los recursos de que dispone.</p> <p>Articular áreas de interés con las posibilidades del entorno.</p> <p>Identificar oportunidades de desarrollo.</p> <p>Definir objetivos y metas en los ámbitos productivo y educativo.</p> <p>Organizar un plan de acción y seguimiento para el cumplimiento de las metas.</p> <p>Tomar decisiones. Ejecutar plan de acción.</p> <p>Revisar y replantear objetivos.</p>

ETAPA 1: HABILIDADES PARA LA VIDA

Autoconocimiento y manejo de transiciones

Las estrategias y recursos que se utilicen para apoyar a los jóvenes en su proceso de auto-conocimiento deben:

- Ubicar al joven como protagonista del proceso e implicarlo activamente en la construcción de sus propios aprendizajes.
- Promover la autonomía e independencia de los jóvenes.
- Propiciar la autoorientación y el autodescubrimiento.
- Facilitar la identificación de motivaciones e intereses, pasiones y talentos.
- Propiciar la indagación sobre las propias competencias genéricas y ocupacionales (habilidades y destrezas).
- Diferenciar entre “lo que me gustaría hacer” y lo que “realmente puedo hacer o lograr a hacer”.
- Favorecer la toma de decisiones informadas y autónomas.
- Facilitar la planificación de su proyecto de vida educativo u ocupacional.
- Favorecer transiciones ya sea de educación a empleo o de empleos informales a formales.

Todo aquello que se “enseña” directamente a un joven evita que él mismo lo descubra y, por lo tanto, que lo comprenda verdaderamente. Actuar por ellos mismos es el único camino para garantizar en los jóvenes un aprendizaje significativo y transformador.

Antes de definir las acciones a implementar en este y en todos los momentos de acompañamiento y apoyo a los jóvenes, es importante tener en cuenta:

- Las características específicas de los jóvenes: su nivel educativo, sus condiciones socioeconómicas (nivel de vulnerabilidad), sus estilos de aprendizaje, entre otros.
- Los recursos humanos y materiales disponibles para ofrecer los servicios.
- El alcance de los servicios de orientación que se ofrecen: informativo, de diagnóstico, de formación, de apoyo, etc.

GLOSARIO

Auto-orientación

El término auto-orientación alude a la capacidad de evaluación de sí mismo que posee un sujeto y a la posterior capacidad de toma de decisiones propias con responsabilidad y madurez. En este sentido, la orientación se constituye en una ayuda o asesoramiento que permite al joven adquirir las capacidades necesarias para orientarse a lo largo de la vida. Es evidente que en el proceso de orientación se hace necesaria la intervención de los distintos agentes educativos; no obstante en el momento de tomar decisiones es la persona la que debe decidir y nadie podrá hacerlo por ella. La auto-orientación intenta que esta toma de decisiones se lleve a cabo con el mayor éxito posible.

Fuente: IVEP. http://ivep.net/Documentos-Descargas/Fol/FOL_Tema_2.pdf

La importancia en la independencia, la autonomía y la auto-orientación, radica en el hecho de que la decisión sobre el futuro, aunque puede ser acompañada u orientada, es una construcción personal. En ese sentido, son los mismos jóvenes quienes construyen aprendizajes significativos al otorgarle validez y sentido a los contenidos y acciones pedagógicas, y al reconocer que los temas abordados son útiles y necesarios para su desarrollo emocional e intelectual.

Promover la auto-orientación implica entender que:

- Todas las actividades que se planeen deben responder a las necesidades reales de los jóvenes.
- Es en el joven en quien debe recaer la iniciativa primera.
- Es al joven a quien corresponde plantear las preguntas.
- Es el joven quien debe buscar las soluciones en lugar de esperar a que el orientador se las entregue.

Saber



Las herramientas que apoyan las acciones de orientación vocacional pueden ser: *estandarizadas y no estandarizadas.*

- Las herramientas estandarizadas son tests que han sido validados con metodologías rigurosas y que son de uso frecuente de psicólogos o psicopedagogos en su trabajo como orientadores.
- Las no estandarizadas son todos los instrumentos diseñados o adaptados por los profesionales que se desempeñan como orientadores o consejeros de los jóvenes. Estas pueden incluir cuestionarios, encuestas y otros instrumentos que pretenden recolectar información de los jóvenes.

Nota:

El uso de los test o herramientas estandarizadas, requiere un entrenamiento previo o la presencia de profesionales expertos en el tema. En los anexos presentamos algunas herramientas estandarizadas y no estandarizadas que pueden servir de apoyo para el proceso de orientación vocacional de jóvenes.

En la siguiente tabla se presentan algunos ejemplos de actividades y estrategias que pueden servir para apoyar a los jóvenes en la etapa de autoconocimiento.

Objetivos	Actividades	Herramientas
<p>Apoyar a los jóvenes para que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conozcan sus competencias genéricas y ocupacionales. • Identifiquen sus intereses y habilidades. 	<p>Realizar diagnósticos de competencias genéricas.</p> <p>Aplicar test o cuestionarios de motivaciones e intereses.</p> <p>Elaborar inventarios de intereses y preferencias.</p> <p>Realizar la autobiografía vocacional.</p> <p>Realizar visitas guiadas a sitios de interés.</p> <p>Realización de entrevistas a informantes clave.</p> <p>Testimonios de estudiantes o profesionales de diferentes áreas.</p> <p>Organizar un panel con personas que tengan las carreras u oficios de interés para los jóvenes.</p> <p>Uso de las TIC: portales, páginas y recursos en línea sobre orientación vocacional.</p> <p>Análisis de casos reales o simulados sobre el tema de la elección vocacional.</p>	<p>Test de Holland (Ver anexo 1)</p> <p>Claves para encontrar el trabajo correcto (Ver anexo 10)</p> <p>Test de intereses vocacionales: www.uanl.mx/utilerias/test/ www.orientacionvocacional.com/index.php/blogs/itemlist/tag/Test%20Vocacional</p> <p>Ejercicio de perfil vocacional: http://psu.universia.cl/que-estudiar/orientacion-vocacional/ejercicios-perfil-vocacional/</p> <p>Test de intereses y habilidades: permite hacer un trabajo de autopercepción de las variables personales presentes en el perfil vocacional: intereses, habilidades, personalidad y valores. www.eligecarrera.cl/registro.aspx</p> <p>Tu elección en 7 pasos: www.eligecarrera.cl/sitio.aspx/PasoAPaso/inicio.aspx En esta dirección se puede acceder a videos, testimonios, test vocacionales y una serie de recursos de apoyo a la elección vocacional: http://ww2.educarchile.cl/Portal.Base/Web/verContenido.aspx?ID=133050</p> <p>Test Vocacional Online para aclarar las dudas sobre la elección de carrera: www.orientachile.cl/index.php/test</p> <p>Test de Llorens para la búsqueda de empleo: http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/79671/Forum_2002_26.pdf?sequence=1</p> <p>Test de factores socio-personales para la inserción laboral de los jóvenes: http://dspace.unav.es/dspace/bitstream/10171/9823/2/ESE_18_6.pdf</p> <p>Test de habilidades sociales: www.ucb.edu.bo/publicaciones/ajayu/v6n2/v6n2a5.pdf</p>

Saber



El test de intereses vocacionales de Holland: es una herramienta estandarizada comúnmente utilizada con jóvenes en escuelas secundarias y universidades, además de adultos quienes desean cambiar su profesión. Según el autor, cada persona proyecta sobre las ocupaciones sus puntos de vista acerca de ella misma y del ambiente laboral que prefiere. La mayoría de las personas puede clasificarse en seis tipos de personalidad, correspondientes a seis tipos de ambientes laborales: realista, investigador, artista, social, emprendedor y convencional. La evaluación de intereses se divide en dos partes, una incluye 36 escenarios que muestran intereses de la vida diaria, y la otra incluye 36 escenarios de trabajo. Esto permite a los usuarios con poca o ninguna experiencia laboral, responder a las situaciones de la vida diaria para extrapolar los resultados a sus intereses laborales. En total, la prueba presenta 72 escenarios al usuario¹⁸.

¿Cómo evaluar las acciones y servicios ofrecidos en esta etapa?

Las siguientes preguntas pueden servir de guía para el orientador saber si las acciones desarrolladas en esta etapa cumplieron con los objetivos propuestos.

	SI	NO	PARCIALMENTE
¿Para el diseño de las acciones y la selección de las herramientas de orientación vocacional se contó con una adecuada caracterización de los jóvenes beneficiarios y se tuvo en cuenta su situación de vulnerabilidad social y económica?			
¿Las acciones de orientación realizadas facilitaron la identificación de las motivaciones, intereses y habilidades de los jóvenes?			
¿Las acciones de orientación fueron monitoreadas?			
¿Las acciones de orientación realizadas contaron con los recursos materiales y humanos necesarios?			
¿Las acciones de orientación realizadas se desarrollaron de acuerdo con lo planeado?			
¿Las acciones de orientación realizadas permitieron a los jóvenes identificar los recursos de que disponen?			
¿Las acciones de orientación realizadas permitieron a los jóvenes identificar las actividades necesarias para alcanzar un objetivo de su interés?			

Más que calificar o cuantificar la efectividad de las actividades, esta propuesta de evaluación pretende contribuir a la mejora permanente de los servicios de orientación vocacional ofrecidos.

¹⁸ Ver anexo 1.

ETAPA 2: COMPRENSIÓN Y ACCIÓN SOBRE EL ENTORNO

“Conocer el mundo es aprender a convivir con otros. De tal manera que, como resultado de esa convivencia, nos hacemos parte y transformamos un “modo de vivir”¹⁹.

Conocimiento del entorno y exploración de escenarios posibles

Las estrategias y recursos pedagógicos que se utilicen para apoyar a los jóvenes en esta etapa deben:

- Propiciar el conocimiento y la comprensión del entorno familiar, social y económico de los jóvenes y sus potencialidades y restricciones.
- Facilitar el acceso a información sobre la oferta educativa, laboral y de emprendimiento que hay en el entorno.
- Contribuir a la construcción de una apreciación realista de las posibilidades y desafíos que el entorno ofrece.
- Apoyar la articulación de las potencialidades y expectativas de los jóvenes, con las posibilidades del entorno.
- Favorecer la toma de decisiones informadas y autónomas.
- Aportar al desarrollo de las competencias para gestionar la información obtenida.
- Promover el valor social que la elección profesional u ocupacional representa en términos de responsabilidad consigo mismo y con su comunidad.

Como ya se ha dicho, las elecciones vocacionales o de elección de carrera están atravesadas tanto por aspectos personales: intereses, habilidades, pensamientos y juicios de los sujetos, como por los aspectos sociales relacionados con el contexto social, económico y cultural en el que se desenvuelven. En ese sentido, creemos que la exploración del entorno debe enfocarse en apoyar a los jóvenes para que:

- Identifiquen las oportunidades de educación (formal o de aprendizaje de habilidades técnicas o vocacionales).
- Reconozcan las posibilidades para el emprendimiento.
- Identifiquen perfiles profesionales, tendencias y oportunidades en el mercado laboral.



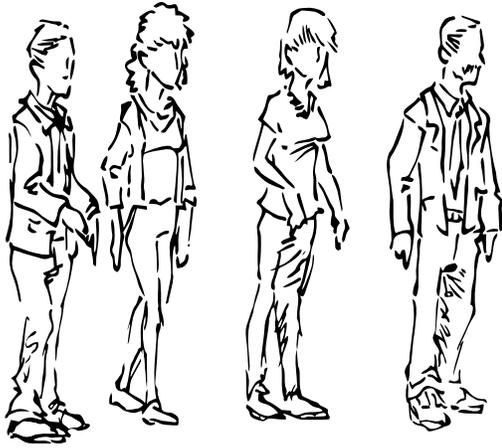
¹⁹ Maturana; Humberto. “Emociones y lenguaje en educación y política”. Ediciones Dolmen Ensayo. 2001.

Algunas actividades y estrategias para apoyar a los jóvenes en esta etapa son:

Objetivos	Actividades	Herramientas sugeridas
<p>Apoyar a los jóvenes para que:</p> <p>Definan sus campos de formación asociados al campo ocupacional de interés e identifiquen oportunidades de educación.</p>	<p>Facilitar el acceso a información sobre la oferta educativa en instituciones de educación formal o no formal, en organizaciones públicas o privadas, centros de formación técnica, entre otras.</p> <p>Brindar información sobre organismos públicos o privados que ofrecen apoyos y estímulos para la educación de los jóvenes.</p> <p>Organizar visitas a instituciones educativas para que conozcan los ambientes educativos, requisitos de ingreso, modalidades de estudio (presencial, a distancia, en línea), perfiles profesionales, entre otros.</p> <p>Asesorar a los jóvenes sobre ofertas de cursos cortos o de formación para el trabajo en el marco de programas dirigidos a jóvenes vulnerables.</p> <p>Apoyar la creación del mapa de red social.</p> <p>Realizar bases de datos con información sobre el sector educativo y ocupacional de jóvenes.</p>	<p>Portales sobre oferta educativa virtual y presencial http://portal.senasofiaplus.edu.co</p> <p>Microsoft YouthSpark Hub Un espacio en línea, gratuito donde los jóvenes pueden explorar y acceder a todas las capacitaciones, servicios, programas y recursos proporcionados por Microsoft y nuestros socios en cuanto a la educación, habilidades y espíritu empresarial. www.youthsparklatam.com</p> <p>Alfabetización digital Programa de capacitación en línea que enseña y evalúa habilidades y conceptos básicos de computación para que jóvenes puedan desarrollar nuevas oportunidades sociales y económicas para ellos, sus familias y sus comunidades. www.microsoft.com/about/corporatecitizenship/citizenship/giving/programs/up/digitalliteracy/spa/default.aspx</p> <p>Formación en Microsoft Office Entrenamiento virtual en todas las aplicaciones de Office, tales como Word, Excel, PowerPoint, Access, Outlook y Project. http://office.microsoft.com/es-mx/support/formacion-FX010056500.aspx</p> <p>Páginas web sobre formación y empleo de jóvenes. www.oitcinterfor.org/jovenes/inicio http://w27.bcn.cat/porta22/es/joves/joves.do</p> <p>Listado de profesiones, oficios y ocupaciones.</p> <p>Catálogos de instituciones educativas locales.</p> <p>Formato Ficha registro opciones de estudio. (Ver anexo 2).</p>



Objetivos	Actividades	Herramientas sugeridas
<p>Apoyar a los jóvenes para que:</p> <p>Reconozcan posibilidades de emprendimiento e identifiquen oportunidades de empleo</p>	<p>Promover la participación de los jóvenes en ferias o eventos sobre educación, emprendimiento o empleo.</p> <p>Fomentar el uso de TIC para buscar oportunidades de educación, empleo o emprendimiento en Internet.</p> <p>Estimular la búsqueda de oportunidades de emprendimiento en su localidad.</p> <p>Presentar caso reales de experiencias de emprendimiento exitosas (ojalá de jóvenes en condiciones similares).</p> <p>Gestionar entrevistas a informantes clave en las áreas de interés de los jóvenes.</p> <p>Asesorar la realización del plan de negocios, plan de mercadeo, etc.</p> <p>Brindar asesoría para acceder a créditos para estudio o emprendimiento.</p> <p>Proporcionar información sobre el mundo del trabajo: ocupaciones, legislación laboral, salarios, oportunidades de progreso, etc.</p> <p>Establecer contactos con empresas que ofrecen vacantes u oportunidades de pasantía.</p> <p>Contactar a los jóvenes con las oficinas públicas de empleo, los organismos de intermediación laboral.</p> <p>Gestionar y realizar visitas a los posibles empleadores.</p>	<p>Portales de empleo En países como México y Colombia, existen portales, bolsas y/o observatorios de empleo con información sobre educación, emprendimiento o empleo.</p> <p>Algunos ejemplos: http://colombianostrabajando.sena.edu.co/spe/comun/InicioSesionServlet?ccf_id=22 www.sepe.es/contenidos/personas/encontrar_empleo/ofertas_empleo.html</p> <p>Observatorios nacionales de empleo La Red ORMET en Colombia, es un espacio de intercambio, generación y fortalecimiento del conocimiento sobre el mercado de trabajo del país y sus regiones. www.mintrabajo.gov.co/empleo/observatorios-regionales.html</p> <p>Páginas web con experiencias de jóvenes emprendedores www.oitcinterfor.org/experiencia/jovenes</p> <p>Competencias de empleabilidad http://ww2.educarchile.cl/Portal.Base/Web/VerContenido.aspx?GUID=6f161a95-05e5-462a-9ed1-895fa2bbc147&ID=207172</p> <p>Formato Ficha registro opciones de emprendimiento. (Ver anexo 3).</p> <p>Formato Ficha registro opciones de empleo. (Ver anexo 4).</p> <p>Mapa de red social. (Ver anexo 5).</p>



Otras voces

Ejemplo 1

El portal del Servicio Público de Empleo Estatal de España (SEPE), busca favorecer la inserción de los jóvenes en el ámbito laboral y brinda información sobre oportunidades educativas y de emprendimiento. En este sitio se pueden encontrar videos sobre:

- Cómo buscar trabajo
- Carta de presentación: ¿para qué sirve?
- Hacer lista de contactos
- Cómo usar Internet
- Responder a un anuncio
- Presentarse y convencer
- Interpretar un anuncio
- Prepararse y aprobar
- Tipos de convocatorias
- Redactar un currículum
- Cinco modelos de currículum
- Carta de presentación: ¿cómo redactarla?
- Pruebas de selección: ¿qué son?
- Preparar la entrevista
- Preparar las pruebas de selección
- Tipos de pruebas de selección

Para acceder a los videos ver:

https://www.sepe.es/contenidos/personas/encontrar_empleo/ayudamos_buscar_empleo.html.

Ejemplo 2

El ayuntamiento de Barcelona ha creado un sitio web donde ofrece información sobre la orientación académica y profesional, la búsqueda de trabajo, el espíritu emprendedor y los valores del trabajo. Mediante contenidos digitales muy innovadores y un equipo de profesionales de la orientación, los jóvenes podrán descubrir cuál es su potencial profesional, qué demanda el mercado de trabajo y cuáles son las principales herramientas y canales de búsqueda de trabajo.

Todos los recursos son gratuitos pero es imprescindible inscribirse. Más información en:

<http://w27.bcn.cat/porta22/es/joves/joves.do>

Al finalizar esta etapa, el joven estará en capacidad de responderse las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles son mis habilidades e intereses?
- ¿Con qué actividades se relacionan mis habilidades e intereses?
- ¿Cuáles son las alternativas que el entorno me ofrece?
- ¿Qué debo hacer para vincular mis habilidades e intereses con las oportunidades que el entorno me ofrece?

Observar el entorno que lo rodea, le va a permitir al joven tomar conciencia de su propio lugar en el mundo y de su responsabilidad como integrante activo de una comunidad.

¿Cómo evaluar las acciones y servicios ofrecidos en esta etapa?

Las siguientes preguntas pueden servir de guía para evaluar esta etapa:

	SI	NO	PARCIALMENTE
¿Para el diseño de las acciones y la selección de las herramientas utilizadas en esta etapa, se tuvo en cuenta la caracterización de los jóvenes y su situación de vulnerabilidad social y económica?			
¿Las acciones de orientación realizadas permitieron la reflexión crítica de los jóvenes sobre sus intereses y habilidades y las oportunidades que su contexto ofrece?			
¿Las acciones de orientación realizadas permitieron a los jóvenes identificar los recursos de que disponen?			
¿Las acciones de orientación contribuyeron al reconocimiento de alternativas de formación: programas de estudio, mallas curriculares, campo ocupacional, requisitos de ingreso, costos, etc.?			
¿Las acciones de orientación facilitaron el reconocimiento, por parte de los jóvenes, de, posibilidades de emprendimiento?			
¿Las acciones de orientación permitieron el conocimiento de las competencias requeridas, costos, pasos a seguir, y todos los relacionados con el desarrollo de emprendimientos de su interés?			
¿Las acciones de orientación contribuyeron al reconocimiento y evaluación de las perspectivas laborales, asociadas a su formación y a sus ámbitos de interés?			
Las acciones de orientación facilitaron la identificación de las competencias requeridas, modalidad de postulación, requisitos, remuneraciones y condiciones laborales asociadas a las alternativas de empleo disponibles?			
¿Las acciones de orientación realizadas les permitieron a los jóvenes identificar las actividades necesarias para alcanzar un objetivo de su interés?			
¿Las acciones de orientación fueron monitoreadas?			
¿Las acciones de orientación realizadas contaron con los recursos materiales y humanos necesarios?			
¿Las acciones de orientación realizadas se desarrollaron de acuerdo con lo planeado?			

ETAPA 3: CONSTRUCCIÓN DEL PROYECTO DE VIDA

Imagen de futuro y planeación, ejecución y seguimiento

Las estrategias y recursos que se utilicen en esta etapa deben:

- Motivar a los jóvenes para que se asuman arquitectos de su propia vida.
- Propiciar el reconocimiento de los recursos personales y de las oportunidades de desarrollo que hay en el entorno.
- Reconocer la necesidad de organización para concretar proyectos.
- Apoyar la definición de objetivos reales y concretos relacionados con la educación, el emprendimiento o el trabajo y la construcción de estrategias y acciones para alcanzar los objetivos.
- Generar espacios de confianza para que los jóvenes expresen tranquilamente sus angustias, expectativas y sueños para el futuro.
- Propiciar la autogestión.
- Favorecer la independencia y autonomía de los jóvenes.

GLOSARIO

El proyecto de vida

El proyecto de vida es una herramienta que permite orientar el crecimiento personal a partir del reconocimiento los recursos y potencialidades propias y del entorno. Implica definir los objetivos que se quieren alcanzar, precisar los tiempos, planear las acciones y especificar los recursos necesarios para realizarlos.

- El proyecto de vida aporta coherencia y sentido a las acciones del día a día y nos invita a asumir la responsabilidad del propio destino.
- El proyecto de vida permite identificar la brecha entre el presente y el futuro deseado.
- El proyecto de vida puede convertirse en el mejor insumo para tomar decisiones informadas que apoyen la cristalización de los sueños y anhelos para el futuro.
- El proyecto de vida permite evaluar las alternativas concretas que ofrece el entorno y elegir entre ellas.
- El proyecto de vida permite identificar los recursos necesarios y planear las acciones para alcanzar los objetivos.
- El proyecto de vida permite armonizar lo ideal con lo real para convertir los sueños en objetivos medibles y alcanzables.

El proyecto de vida debe ser:

- **Personal:** porque responde a las circunstancias particulares de cada individuo: sus gustos, necesidades, intereses y posibilidades por tal motivo, su elaboración no es transferible a otro.
- **Realista:** las metas y acciones se definen de acuerdo con las posibilidades y habilidades de cada persona y con las oportunidades que el entorno ofrece.

- **Flexible:** dado que la vida está sujeta a múltiples circunstancias que no se pueden controlar, es necesario tener la capacidad de ajustar y redefinir las metas para replantear el rumbo.

Tener un proyecto de vida le va a permitir al joven:

- Sentirse responsable de su futuro y entender que son sus decisiones las que definen el rumbo de su existencia.
- Tener un punto de referencia que le permita identificar el punto de partida como base para su desarrollo y del camino a seguir.
- Imaginar un futuro mejor: significa reconocer que cada día construye los cimientos de lo será su futuro. El sabio Aristóteles decía que las personas deberían ser definidas no por lo que son en un momento dado, sino por sus potencialidades. Es decir, por lo que pueden llegar a ser.
- Respetarse y valorarse a él mismo: significa entender que en cada persona existe el potencial necesario para llegar a convertirse en quien aspira ser.
- Aportar a su comunidad: el joven debe tomar conciencia de que desarrollándose a él mismo, puede y debe realizar aportes que beneficien a los demás.

Pasos para desarrollar el proyecto de vida:

Paso 1. Conocer la propia historia: implica reconocerse parte de una familia y de una comunidad; hacer un recorrido por las experiencias más significativas y por las decisiones que definieron cada momento. Da respuesta a la pregunta: ¿De dónde vengo?

Paso 2. Conocer las fortalezas y debilidades: significa reconocer los puntos fuertes e identificar los aspectos a desarrollar. Da respuesta a la pregunta: ¿Dónde estoy?

Paso 3. Imaginar el futuro deseado: significa definir una visión personal y disponer los recursos para alcanzarla. Da respuesta a la pregunta: ¿Hacia dónde quiero ir?

Paso 4. Definir los objetivos: los objetivos deben ser realistas, concretos, considerar los riesgos y con posibilidad de ser adaptados a las circunstancias. Definen con mayor precisión el punto de llegada.

Paso 5. Considerar un plan B: por detallado que sea el proyecto, es muy probable que se enfrenten inconvenientes o situaciones imprevistas que obliguen a redefinir la ruta. Si nos fijamos una única meta y no vemos otras alternativas, nuestra compañera de viaje será la frustración.

Paso 6. Definir la ruta y actuar: no basta con saber hacia dónde vamos, es preciso saber cómo voy a lograrlo, dar los pasos y tomar las decisiones necesarias para llegar al lugar deseado.

Paso 7. Replantear objetivos: implica considerar nuevos destinos y reemprender el camino.

Algunas actividades y estrategias para apoyar a los jóvenes en la construcción de su proyecto de vida son:

Objetivos	Actividades	Herramientas
<p>Apoyar a los jóvenes para que:</p> <p>Diseñen su proyecto de vida: objetivos, actividades y recursos necesarios.</p> <p>Implementen las acciones y les hagan seguimiento.</p>	<p>Asesorar a los jóvenes para que:</p> <p>Identifiquen y definan escenarios personales reales y oportunidades de desarrollo que hay en su entorno.</p> <p>Identifiquen y evalúen los recursos de que disponen.</p> <p>Articulen las áreas de interés con las posibilidades del entorno.</p> <p>Asesorar la definición de objetivos reales y concretos relacionados con la educación, el emprendimiento o el trabajo).</p> <p>Asesorar la definición del plan de acción (acciones y estrategias para cumplir los objetivos).</p> <p>Verificar que los jóvenes evalúen su propio proceso.</p> <p>Brindar asesoría para que los jóvenes realicen los ajustes necesarios a su proyecto de vida.</p>	<p>Matriz FODA (Ver anexo 6)</p> <p>Ejercicio Técnica del Camino (Ver anexo 7)</p> <p>Ficha de Proyecto Personal (Ver anexo 8)</p> <p>Formato para el diseño del proyecto de vida (Ver anexo 9)</p>

Saber

La Matriz FODA es un instrumento muy útil para evaluar los antecedentes del proyecto de vida. Es una herramienta que permite identificar tanto las fortalezas y debilidades propias, como las oportunidades y amenazas que hay en el entorno. Esta información puede ser de gran utilidad para que los mismos jóvenes realicen un diagnóstico de su realidad y, a partir de ahí, tomen las mejores decisiones.

Concretamente la Matriz FODA permitirá conocer:

- **Las fortalezas:** son las capacidades y ventajas personales: conocimientos, competencias y habilidades, destrezas que facilitan el desempeño de ciertas actividades.
- **Las oportunidades:** se trata de aquellos factores del entorno que resultan positivos y favorables para nuestros intereses.
- **Las debilidades:** son todos aquellos aspectos que constituyen una posición desventajosa o desfavorable. Recursos que no se tienen o competencias por desarrollar.
- **Las amenazas:** son las situaciones del entorno que pueden afectar negativamente el logro de los objetivos personales.



Otras voces

El programa *Passport to Success® (PTS)* es un curso de formación en habilidades para la vida desarrollado por la IYF en el que se priorizan el desarrollo del proyecto de vida a través de las siguientes competencias, entre otras:

- **Competencias personales:**
 - Estableciendo metas: haciéndolas realidad
 - Desarrollando confianza en uno mismo y en los demás
 - Respeto hacia uno mismo y hacia los demás
 - Asertividad: hablar directamente, con honestidad y respeto
- **Resolución de problemas y manejo de conflictos**
- **Conductas Sanas:**
 - Estilos de vida sana
- **Hábitos efectivos en el lugar de trabajo**
 - Evaluación de profesiones
 - Trazar una trayectoria laboral
- **Habilidades para el crecimiento profesional**
 - Pensamiento creativo
 - Liderazgo personal
 - Toma de decisiones

Nota:

Passport to Success® (PTS), fue desarrollado y perfeccionado a lo largo de una década, se adhiere a los estándares y mejores prácticas que son fundamentales para programas efectivos de habilidades para la vida. Se enfoca tanto en jóvenes que asisten a la escuela, como en aquellos subempleados o que ni estudian, ni trabajan (jóvenes NiNi). PTS ha llegado a más de 80.000 jóvenes y ha formado a 3.000 facilitadores en 30 países.

Más información en: www.iyfnetwork.org/passport-to-success

¿Cómo evaluar las acciones y servicios ofrecidos en esta etapa?

Las siguientes preguntas pueden servir de guía para evaluar esta etapa:

	SI	NO	PARCIALMENTE
¿Para el diseño de las acciones y la selección de las herramientas utilizadas en esta etapa, se tuvo en cuenta la caracterización de los jóvenes y su situación de vulnerabilidad social y económica?			
¿Las acciones de orientación realizadas permitieron el reconocimiento, por parte de los jóvenes, de las fortalezas y debilidades personales, y de las oportunidades y amenazas que su contexto ofrece?			
¿Las acciones de orientación realizadas le permitieron a los jóvenes definir sus objetivos en las áreas de desarrollo: educación, emprendimiento o empleo?			
¿Las acciones de orientación realizadas les permitieron a los jóvenes identificar las actividades necesarias para alcanzar los objetivos propuestos?			
¿Los espacios y ambientes grupales fueron adecuados para el desarrollo de las actividades de orientación?			
¿Las actividades de orientación fueron monitoreadas?			
¿Las acciones de orientación realizadas contaron con los recursos materiales y humanos necesarios?			
¿Las acciones de orientación realizadas se desarrollaron de acuerdo con lo planeado?			
¿Las acciones de orientación realizadas les permitieron a los jóvenes identificar las actividades necesarias para alcanzar un objetivo de su interés?			
¿Las acciones de orientación fueron monitoreadas?			
¿Las acciones de orientación realizadas contaron con los recursos materiales y humanos necesarios?			
¿Las acciones de orientación realizadas se desarrollaron de acuerdo con lo planeado?			

Recomendaciones para el orientador:

- Facilite situaciones que despierten la imaginación del joven.
Propóngale tomar papel y lápiz y comenzar a plasmar ideas por escrito, todo lo que se ocurra provocando una lluvia de ideas y luego ordenarlas para ver cómo puede llevarlas a la realidad. Otra opción es la relajación. Proponerle situaciones o viajes imaginarios.
- Ofrezcale recursos que lo inviten a innovar.
Las tecnologías de información y comunicación son una buena opción pues son muy motivadoras para los jóvenes. El uso del computador y herramientas de navegación pueden ayudarle al joven a ampliar su perspectiva y conocimiento del entorno.
- Dele tiempo para pensar, no lo presione.
Después de plantear una pregunta, espere de cuatro a diez segundos para darle tiempo de formular su respuesta. Esto se llama “tiempo de espera”. También se puede dar un tiempo para escribir su respuesta a una pregunta lo cual le puede ayudar a organizar sus pensamientos antes de responder.
- Anímelo a expresar sus ideas y reconozca sus aportes
Repita o parafrasee los aportes del joven, por ejemplo: “Entiendo que tú dices que... “para demostrar que realmente usted lo está escuchando. Si le cuesta trabajo al joven expresarse, anímelo con unas preguntas que le ayuden a reflexionar, como “Y qué significado tiene esto para ti...”
- Valore su manera de mirar las situaciones desde perspectivas diferentes.
- Corrija sin generar desánimo.
Dar retroalimentación es todo un arte e implica ser específico para que la persona tenga muy claro que fue efectivo y que no; asegúrese de criticar la acción, no la persona. Pregúntele como lo hubiera hecho diferente o como lo va a monitorear para que no suceda igual.
- Promueva la lúdica y la alegría.
En este caso se pueden proponer juegos de roles o simulacros que de manera divertida ayuden al joven a expresar sus ideas, temores, ideales.
- Demuéstrele su aprecio*.

Recuerde que:

- La orientación necesita una importante dosis de imaginación para pensar en actividades o estrategias pertinentes y acordes con la realidad de los jóvenes.
- Equivocarse también es un camino de aprendizaje.
- Expresarse, en cualquiera de sus formas, es el mejor camino para conocer y ser conocido.
- La disciplina y el orden exagerados, pueden ser un obstáculo para el aprendizaje.
- Aprender implica reconocer otras formas de ver el mundo.

* Adaptado de Calero; M. Aprendizajes sin límites. Constructivismo. Editorial San Marcos. Lima, Perú. 2009. <http://formacioncontinuaedomex.files.wordpress.com/2010/08/constructivismo.pdf> y de Manual de Enseñanza efectiva: métodos experienciales para promover el aprendizaje de jóvenes vulnerables, International Youth Foundation, 2014.

Anexo 1: Test de intereses profesionales de Holland

Instrucciones Generales

1. Sólo debes ir leyendo atentamente las instrucciones y responder según tu interés o proyección personal y profesional.
2. Después de realizar el ejercicio, completa el cuadro resumen.

AUTOCONOCIMIENTO

PARTE A. Marque con una X todos los adjetivos que describan su personalidad. Señale tantos como desee. Trate de definirse tal como es, no como le gustaría ser.

1. Huraño	16. Dispuesto a ayudar	31. Pesimista
2. Discutidor	17. Inflexible	32. Hedonista
3. Arrogante	18. Insensible	33. Práctico
4. Capaz	19. Introverso	34. Rebelde
5. Común y corriente	20. Intuitivo	35. Reservado
6. Conformista	21. Irritable	36. Culto
7. Conciencioso	22. Amable	37. Lento de movimientos
8. Curioso	23. De buenos modales	38. Sociable
9. Dependiente	24. Varonil	39. Estable
10. Eficiente	25. Inconforme	40. Esforzado
11. Paciente	26. Poco realista	41. Fuerte
12. Dinámico	27. Poco culto	42. Suspicaz
13. Femenino	28. Poco idealista	43. Cumplido
14. Amistoso	29. Impopular	44. Modesto
15. Generoso	30. Original	45. Poco convencional

PARTE B: Califíquese de acuerdo con las siguientes características tal como considera ser en comparación con otras personas de su edad. Encierre en un círculo la respuesta que más se ajuste a sí mismo.

AUTOCONOCIMIENTO. PARTE B	Más que los demás	Igual que los demás	Menos que los demás
1. Distráido	A	A	A
2. Capacidad artística	A	B	C
3. Capacidad burocrática	A	B	C
4. Conservador	A	B	C
5. Cooperación	A	B	C
6. Expresividad	A	B	C
7. Liderazgo	A	B	C
8. Gusto en ayudar a los demás	A	B	C
9. Capacidad matemática	A	B	C
10. Capacidad mecánica	A	B	C
11. Originalidad	A	B	C
12. Popularidad con el sexo opuesto	A	B	C
13. Capacidad para investigar	A	B	C
14. Capacidad científica.	C	B	C
15. Seguridad en sí mismo	A	B	C
16. Comprensión de sí mismo	A	A	A
17. Comprensión de los demás	A	B	C
18. Pulcritud	A	B	C

PARTE C: Indique qué importancia da a las siguientes clases de logros, aspiraciones y metas.

AUTOCONOCIMIENTO. PARTE C	Muy Importante	Más o Menos Importante	Poco Importante
1. Estar feliz y satisfecho	A	B	C
2. Descubrir o elaborar un producto útil	A	B	C
3. Ayudar a quiénes están en apuros	A	B	C
4. Llegar a ser una autoridad en algún tema	A	B	C
5. Llegar a ser un deportista destacado	A	B	C
6. Llegar a ser un líder en la comunidad	A	B	C
7. Ser influyente en asuntos públicos	A	B	C
8. Observar una conducta religiosa formal	A	B	C
9. Contribuir a la ciencia en forma teórica	A	B	C
10. Contribuir a la ciencia en forma técnica	A	B	C
11. Escribir bien (novelas, poemas)	A	B	C
12. Haber leído mucho	C	A	A
13. Trabajar mucho	A	B	C
14. Contribuir al bienestar humano.	A	B	C
15. Crear buenas obras artísticas (teatro, pintura)	A	B	C
16. Llegar a ser un buen músico	A	B	C
17. Llegar a ser un experto en finanzas y negocios	A	B	C
18. Hallar un propósito real en la vida	A	B	C

PARTE D: Para las siguientes preguntas escoja una sola alternativa, según lo que más se ajuste a Usted.

<p>1. Me gusta...</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Leer y meditar sobre los problemas b) Anotar datos y hacer cálculos c) Tener una posición poderosa d) Enseñar o ayudar a los demás e) Trabajar manualmente, usar equipos, herramientas f) Usar mi talento artístico 	<p>2. Mi mayor habilidad se manifiesta en...</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Negocios b) Artes c) Ciencias d) Liderazgo e) Relaciones Humanas f) Mecánica
<p>3. Soy muy incompetente en...</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Mecánica b) Ciencia c) Relaciones Humanas d) Negocios e) Liderazgo f) Artes 	<p>4. Si tuviera que realizar alguna de estas actividades, la que menos me agrada es...</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Participar en actividades sociales muy formales b) Tener una posición de responsabilidad c) Llevar pacientes mentales a actividades recreativas d) Llevar registros exactos y complejos e) Escribir un poema f) Hacer algo que exija paciencia y precisión
<p>5. Las materias que más me gustan son...</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Arte b) Administración, contabilidad c) Química, Física d) Educación tecnológica, Mecánica e) Historia f) Ciencias sociales, Filosofía 	

Tabla de Conversión de Test de Intereses Profesionales de Holland

PARTE A: Encierre en un círculo los números de las características que señalaste con una X y luego suma el total para cada dimensión:

DIMENSIÓN	1	2	3	4	5	6
	3	8	4	5	2	1
	11	19	14	6	12	13
	18	29	15	7	23	20
	21	31	16	9	32	25
	24	33	17	10	38	30
	27	36	22	26	39	34
	35	37		28	40	45
	44	43		42	41	
TOTAL						
DIMENSIÓN	1	2	3	4	5	6

PARTE B: Marque aquellas respuestas en las cuales seleccionó la letra A y luego sume la cantidad de respuestas marcadas.

DIMENSIÓN	1	2	3	4	5	6
	1	9	5	3	7	2
	10	13	8	4	12	6
	16	14	17	18	15	11
TOTAL						

PARTE C: Marque aquellas respuestas en las cuales seleccionó A y luego sume el total:

DIMENSIÓN	1	2	3	4	5	6
	2	4	3	1	6	11
	5	9	14	8	7	15
	12	10	18	13	17	16
TOTAL						

PARTE D: Traspase tus respuestas a las preguntas, marcando con una X las letras que corresponden a tu preferencia:

Nº pregunta	1	2	3	4	5	6
1	E	A	D	B	C	F
2	F	C	E	A	D	B
3	C	E	A	F	B	D
4	B	F	E	D	A	C
5	D	C	F	B	E	A
TOTAL						

Esquema Resumen Test de Intereses Profesionales de Holland

Parte A. Según el resultado del test, mi personalidad es:

Parte B. En relación a mis características personales y en comparación a otras personas de mi edad, yo soy:

Parte C. Para mí los logros, aspiraciones y metas más importantes son:

Parte D. Me gusta:

Mi mayor habilidad se manifiesta:

Los temas que más me gustan:

Esta actividad me ha permitido descubrir que:

Ahora copie los puntajes obtenidos en las tres partes y sume el total. Luego encierra en un círculo las tres puntuaciones más elevadas. Ellas establecen el perfil de intereses profesionales de Holland.

DIMENSIÓN	1	2	3	4	5	6
PARTE A						
PARTE B						
PARTE C						
PARTE D						
TOTAL						
	REALISTA	INVESTIGADOR	SOCIAL	CONVENCIONAL	EMPRENDEDOR	ARTÍSTICO

Descripción de los Tipos Según la Teoría de John Holland

- EL TIPO REALISTA:** La herencia y experiencias propias de la persona realista la llevan a preferir actividades que tengan que ver con el manejo explícito, ordenado o sistemático de objetos, instrumentos, máquinas, animales y a evitar actividades educativas o terapéuticas. Estas tendencias conductuales, a su vez, conducen a la persona a adquirir habilidades manuales, mecánicas, agrícolas, eléctricas y técnicas, y a padecer una insuficiencia de habilidades sociales y educativas. Esta formación de una pauta realista de actividades, habilidades e intereses produce una persona predispuesta a exhibir el siguiente tipo de conducta:

 - Prefiere ocupaciones o situaciones realistas (por ejemplo, las artesanías) con las cuales pueda desarrollar actividades de su preferencia y evitar las que demandan las ocupaciones o situaciones sociales.
 - Emplea sus habilidades realistas para resolver problemas en el trabajo y en otras situaciones.
 - Se considera a sí misma poseedora de habilidades mecánicas y atléticas y falta de habilidad para las relaciones humanas.
 - Tiene en mayor estima las cosas concretas o las características personales tangibles: el dinero, el poder, la posición social.

Como posee estas preferencias, habilidades, valores y opiniones sobre sí misma, la persona realista propende a mostrarse: POCO SOCIABLE, MATERIALISTA, RETRAÍDA, CONFORMISTA, NATURAL, ESTABLE, SINCERA, NORMAL, AHORRATIVA, AUTÉNTICA, PERSISTENTE, FALTA DE PERSPICACIA, MASCULINA, TÁCTICA, NO COMPLICADA.

- EL TIPO CIENTÍFICO O INVESTIGADOR:** La herencia y experiencias propias de la persona científica la llevan a preferir actividades que tienen que ver con la investigación fundada en la observación simbólica, sistemática y creativa de los fenómenos físicos, biológicos y culturales, para comprenderlos y controlarlos, y a un rechazo de las actividades persuasivas, sociales y rutinarias. Estas tendencias conductuales, a su vez, llevan a adquirir habilidades científicas y matemáticas y a la insuficiencia en cuanto a habilidades persuasivas. El desarrollo de una pauta investigadora de actividades, habilidades e intereses produce una persona predispuesta a mostrar la siguiente conducta:

 - Prefiere las ocupaciones o situaciones de investigación en que pueda desarrollar sus actividades y habilidades preferidas y evitar las actividades que demandan las ocupaciones o situaciones comerciales.
 - Emplea sus habilidades de investigación para resolver problemas en el trabajo y en otros medios.

- c. Se considera a sí misma como erudita, intelectualmente confiada en sí misma, con capacidades matemáticas y científicas, y falta de habilidad de liderazgo.
- d. Le da importancia a la ciencia.

Como tiene estas preferencias, habilidades, ideas de sí mismo y valores, el individuo investigador tiende a mostrarse: ANALÍTICO, INTROSPECTIVO, RACIONAL, CAUTELOSO, INTROVERTIDO, RESERVADO, CRÍTICO, METÓDICO, MODESTO, CURIOSO, PASIVO, POCO POPULAR, INDEPENDIENTE, PESIMISTA, INTELECTUAL, PRECISO.

3. **EL TIPO SOCIAL:** La herencia y experiencias peculiares de la persona social la conducen a preferir actividades vinculadas con el manejo de otras personas a las que pueda informar, educar, formar, curar o servir de guía, y a sentir rechazo por actividades explícitas, ordenadas y sistemáticas relacionadas con el uso de materiales, instrumentos o máquinas. Estas tendencias conductuales conducen, a su vez, a una adquisición de habilidades sociales (tales como las capacidades interpersonales y educativas) y a una insuficiencia en cuanto a las capacidades manuales y técnicas.
 - a. Prefiere las ocupaciones y situaciones sociales en que pueda desarrollar sus actividades y habilidades preferidas y evitar las actividades que demandan las ocupaciones y situaciones realistas.
 - b. Emplea sus habilidades sociales para resolver problemas en el trabajo y en otros medios.
 - c. Se considera dispuesto a ayudar a otro y entenderlo; con capacidad de enseñar y falta de habilidad mecánica y científica.
 - d. Aprecia actividades y problemas tanto sociales como éticos.

Tiende a ser: INFLUYENTE, SERVICIAL, RESPONSABLE, COOPERATIVA, IDEALISTA, SOCIABLE, FEMENINA, PERSPICAZ, DISCRETA, AMISTOSA, AMABLE, COMPRENSIVA, GENEROSA, PERSUASIVA.

4. **EL TIPO CONVENCIONAL:** La herencia y experiencias peculiares de la persona convencional la llevan a preferir actividades vinculadas con el manejo explícito, ordenado, sistemático de los datos, tales como llevar archivos, tomar notas, reproducir materiales, organizar datos escritos y numéricos conforme a un plan prescrito, operar maquinaria de las empresas y de procesamiento de datos para fines de organización económicos, y a rechazar las actividades ambiguas, libres, exploratorias o poco sistemáticas. Estas tendencias conductuales, a su vez, la llevan a adquirir un sistema de capacidades propias de los empleados, inteligencia para el cálculo y del negocio, y a padecer una deficiencia en cuanto a las habilidades artísticas.
 - a. Prefiere ocupaciones o situaciones convencionales en que pueda desarrollar sus actividades preferidas y evitar las actividades requeridas en ocupaciones o situaciones artísticas.
 - b. Utiliza sus habilidades convencionales para resolver problemas en el trabajo y en otras situaciones.
 - c. Se considera a sí misma como conformista, ordenada y con capacidad numérica y secretarial.
 - d. Aprecia mucho el logro en los negocios y el económico.

La persona convencional tiende a ser: CONFORMISTA, INHIBIDA, MOJIGATA, ESCRUPULOSA, OBEDIENTE, CONTROLADA (CALMADA), DEFENSIVA, ORDENADA, POCO IMAGINATIVA, EFICIENTE, PERSISTENTE, INFLEXIBLE, PRÁCTICA.

5. **EL TIPO EMPRENDEDOR:** La herencia y experiencia peculiares de la persona emprendedora la llevan a preferir actividades vinculadas con el manejo de otras personas, para lograr fines organizativos o beneficios

económicos, así como a tener un rechazo por las actividades de observación, simbólicas y sistemáticas. Estas tendencias conductuales la conducen, a su vez, a adquirir habilidades de líder, interpersonales y persuasivas, lo mismo que a una insuficiencia por cuanto a las habilidades científicas.

- a. Prefiere ocupaciones o situaciones arriesgadas en las que pueda desarrollar sus actividades preferidas y evitar las actividades que demandan las ocupaciones o situaciones científicas.
- b. Emplea sus habilidades de emprendedoras, para resolver problemas en el trabajo y en otras situaciones.
- c. Se considera a sí misma agresiva, popular, confiada en sí misma, sociable, con capacidades de líder y facilidad de palabra, y desprovista de capacidad científica.
- d. Aprecia los logros políticos y económicos.

La persona emprendedora tiende a ser: ADQUISITIVA, DOMINANTE, OPTIMISTA, AVENTURERA, ENÉRGICA, HEDONISTA, AMBICIOSA, EXHIBICIONISTA, CONFIADA EN SÍ MISMA, DISCUTIDORA, ENGREÍDA, SOCIABLE, CONFIABLE, IMPULSIVA, LOCUAZ.

6. **EL TIPO ARTÍSTICO:** La herencia y experiencia peculiares de la persona artística le hacen preferir actividades ambiguas, libres, desorganizadas, vinculadas al manejo de materiales físicos, verbales o humanos, para crear formas o productos artísticos, y a despertarle un rechazo por las actividades explícitas, sistemáticas y ordenadas. Estas tendencias conductuales llevan, a su vez, a una adquisición de habilidades artísticas— lenguaje, arte, música, teatro, literatura—y a una insuficiencia relativa a las habilidades de empleado o de las requeridas en los negocios.

- a. Prefiere ocupaciones o situaciones artísticas en las que pueda desarrollar actividades requeridas en las ocupaciones o situaciones convencionales.
- b. Utiliza su capacidad artística para resolver problemas en el trabajo y en otros medios.
- c. Se considera a sí mismo como expresivo, original, intuitivo, femenino, no conformista, introspectivo, independiente, desordenado y con capacidad artística y musical (actuación, literatura, conversación).
- d. Aprecia las cualidades estéticas.

Como tiene estas preferencias, valores, habilidades e ideas de sí misma, la persona artística tiende a mostrarse: COMPLICADA, IMAGINATIVA, INTUITIVA, DESORDENADA, POCO PRÁCTICA, NO CONFORMISTA, EMOCIONAL, IMPULSIVA, ORIGINAL, FEMENINA, INDEPENDIENTE, IDEALISTA, INTROSPECTIVA.

Fuente: Dale J. Prediger, 2002. *Journal of Career Assessment*, Abilities, Interests, and Values: Their Assessment and Their Integration via the World-of-Work Map. Dale J. Prediger, Kyle Swaney and Wei-Cheng Mau, 1993. *Extending Holland's Hexagon: Procedures, Counseling Applications, and Research*.

Anexo 2: Ficha registro opciones de estudio

Ficha de registro opciones de estudio	
Nombre del curso	Denominación académica o técnica del curso. Por ejemplo Operador de Call Center.
Título	Tipo de certificación o diploma que recibe. Por ejemplo Técnico, Tecnólogo, Especialista.
Dirigido a	Indica a que intereses de conocimiento específico responde la formación y si va dirigido a bachilleres o universitarios.
Objetivos	Describe que funciones y tareas estará en capacidad de ejercer la persona luego del curso de formación.
Descripción	Describe por qué y para qué es útil la formación recibida. Competencias y habilidades a adquirir. Campos ocupacionales posibles en el mercado de trabajo.
Contenidos	Detalla módulos y temas a desarrollar en cada uno.
Requisitos de ingreso	También denominado perfil de ingreso. Especifica conocimientos básicos que se requieren para ingresar, nivel educativo.
Duración	
Costos	

Anexo 3: Ficha registro opciones de emprendimiento

Ficha de registro opciones de emprendimiento	
Sector del emprendimiento	Se refiere a sector económico en que se ubica el emprendimiento de interés. Por ejemplo Informática, Confección, Gastronomía, Artes Gráficas, etc.
Descripción	Describe el tipo de servicios que incluye la oferta de emprendimiento. Por ejemplo si es apoyo financiero y—o no financiero (capacitación, asesoría), metodología.
Objetivos	Precisa si es para iniciar nuevos emprendimientos o apoyar existentes y alcance de los servicios como por ejemplo creación plan de negocio, formalización, vinculación con mercados, acceder a financiamiento, etc.
Requisitos	Indica si para acceder a servicios se debe pertenecer a determinado estrato económico, o zona geográfica, o si debe ser parte de un programa concreto de gobierno, o si debe tener un nivel educativo o conocimientos básicos de entrada, etc.

Anexo 4: Ficha registro opciones de empleo

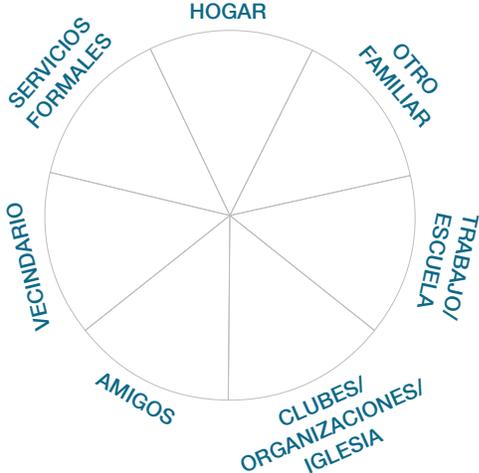
Ficha de registro opciones de empleo	
Sector productivo	Sector de la economía en el cual se encuentran las vacantes, por ejemplo automotriz, comercio, construcción, transporte, etc.
Contextos de desempeño	Especifica si se trata de trabajo de oficina, o en el terreno, en un mismo lugar o en lugares diversos, si demanda desplazamiento a zonas rurales, trabajo en altura, etc.
Competencias requeridas para su desempeño	Puede incluir desde competencias técnicas como manejo de maquina plana, hasta otras competencias como manejo de vehículo, conocimiento de nomenclatura, etc.
Requisitos de ingreso	Nivel educativo, años y tipo de experiencia previa, lugar de residencia, etc.
Empresa	Nombre de la empresa que ofrece la vacante.
Contacto	Persona a contactar en la empresa responsable por procesos de reclutamiento y selección.

Anexo 5: Formato MAPA DE RED SOCIAL

Uno de los retos que tienen los jóvenes para ser mas empleables, además de fortalecer sus capacidades y competencias, es el de construir el capital social o relacional que les vaya facilitando ser los gestores de su propia empleabilidad.

El mapa de red social es una técnica de recolección de información sobre el tamaño total y la composición de la red social de una persona; el grado de apoyo proporcionado por los miembros de la red, y la naturaleza de las relaciones dentro ésta. Esta herramienta puede ser de gran utilidad para visualizar el entorno personal y social de los jóvenes y fijarse metas sobre cómo utilizar y /o incrementar estas redes de apoyo para favorecer su empleabilidad.

- *El mapa de red social pone el foco en las siguientes áreas:*
 - Hogar (personas con quienes vive el joven)
 - Familiares
 - Amigos
 - Personas del trabajo o la escuela
 - Personas de clubes, organizaciones juveniles, grupos religiosos, entre otros
 - Vecinos
 - Agencias u otros proveedores de servicios.
- *El mapa de red social proporciona información sobre los siguientes aspectos:*
 - El tamaño de la red
 - Disponibilidad percibida de apoyo emocional, concreto e informativo
 - Cercanía
 - Reciprocidad
 - Direccionalidad
 - Estabilidad
 - Frecuencia

Fecha: ____ / ____ / ____	
Persona que responde:	
Identificación:	

Anexo 6: Formato Matriz FODA

Fortalezas	Debilidades
Oportunidades	Amenazas

Anexo 7: Ejercicio Técnica del Camino (aplicación grupal o adaptación individual)

El orientador pregunta: *¿Qué se necesita para encaminarnos a fin de concretar ese futuro deseado?*

Dibuja en un afiche o pizarrón un camino, representando mojones o estaciones en el camino.

Se toma por ejemplo, el caso de un viajero que desea llegar a otra provincia. Se pregunta al grupo:

- con qué cuenta, con qué tendría que contar.
- que camino tiene que elegir,
- qué debe prever, qué tiene que cuidar,
- qué cosas se pueden ir presentando y como las resolvería.

Reflexión en plenario, asociando el ejemplo a intereses del grupo y/o personales de los participantes:

- ¿Hacia dónde queremos ir?
- ¿Qué pasos tenemos que dar?
- ¿Qué hay que cuidar en el camino?

Se reflexiona en conjunto, con facilitación del orientador, respecto a la necesidad de dar pasos para lograr ese futuro deseado, aclarando que es importante ver con respecto a lo que nos planteamos qué cosas podemos definir nosotros y qué cosas dependen de otros. Se trata de reconocer aquellas cuestiones que tienen que ver con una decisión sostenida y con generar condiciones para que el proyecto se pueda encaminar. (Tomado de Planificando Talleres de Proyecto Educativo Ocupacional. Fundación SES, 2010)

Anexo 8: Ficha para Elaborar Proyecto Personal

Primera parte	
Nombre:	Proyecto:
1. ¿Qué situación personal quisiera modificar?	
2. ¿Qué me propongo lograr en un año?	
3. ¿Cómo lo lograré? ¿Haciendo que cosas?	
4. ¿Qué pasos voy a dar?	
5. ¿Qué necesito para dar esos pasos?	
6. ¿Cómo me organizaré el tiempo?	
7. ¿Cómo evaluaré ("como me daré cuenta") si el proyecto se desarrolla positivamente?	

Segunda parte	
Nombre:	Proyecto:
1. ¿Qué dificultades podrían presentarse en el transcurso del proyecto?	
2. ¿Cómo las iría resolviendo?	
3. En el proyecto que me propongo: ¿Qué cosas dependen de mí?	
4. ¿Hay cosas que dependen de otros? ¿Cuáles?	
5. ¿En qué cosas tendría que pedir ayuda? ¿A quién o quiénes?	
6. ¿Qué cuestiones no tendría que descuidar para que el proyecto pueda encaminarse?	
7. ¿Hay cuestiones que es conveniente modificar en el proyecto que me propongo? ¿Cuáles?	

Anexo 9: Formato para el diseño del proyecto de vida

Formato para el diseño del proyecto de vida				
Lugar:			Fecha:	
Nombre:				
ÁREAS	OBJETIVO (¿Qué deseo?)	TIEMPO (¿En cuánto tiempo voy a lograr?)	ESTRATEGIAS (¿Cómo lo voy a hacer?)	APOYOS EXTERNOS (¿En quién me puedo apoyar?)
Educación				
Emprendimiento				
Empleo				

Nota: Dependiendo de las condiciones particulares de cada joven, su proyecto de vida puede incluir una o varias áreas de desarrollo.

Anexo 10: Claves para encontrar el trabajo correcto

Indicaciones: Revisa la siguiente lista de actividades y selecciona aquellas que realmente te gusta hacer o piensas que te gustaría hacer en el futuro. En la tabla de respuestas, coloca una X en la casilla correspondiente.

N°	ACTIVIDAD
1.	Usar herramientas para reparar las cosas
2.	Estudiar el cuerpo humano y cómo funciona
3.	Actuar en un escenario
4.	Brindar cuidado a personas o animales
5.	Liderar una discusión de grupo
6.	Seguir direcciones precisas
7.	Cocinar para varias personas
8.	Usar una calculadora
9.	Diseñar ropa
10.	Enseñar a un amigo a hacer algo
11.	Vender cosas a otras personas
12.	Trabajar en grupo
13.	Hacer artesanías
14.	Disecionar un sapo
15.	Expresar sus sentimientos mediante el arte, la música o la escritura
16.	Hablar a la gente
17.	Organizar un grupo para planear una actividad
18.	Mantener registros bien organizados y exactos
19.	Pintar un cuarto
20.	Resolver un problema
21.	Decorar un cuarto
22.	Resolver un conflicto
23.	Argumentar a favor de tu punto de vista
24.	Poner las cosas en orden
25.	Reparar un auto
26.	Observar y entender cómo funciona algo
27.	Crear objetos de arte
28.	Llevarse bien con todo tipo de gente
29.	Convencer a otros de tu forma de pensar
30.	Limpiar y ordenar un cuarto
31.	Plantar un jardín
32.	Estudiar plantas
33.	Ser diferente a las otras personas
34.	Leer cuentos a niños pequeños
35.	Tomar un riesgo
36.	Hacer listas

37.	Manejar un tractor o camión
38.	Leer instrucciones para armar algo
39.	Descubrir nuevas formas de hacer algo
40.	Explicar ideas a la gente
41.	Decir tu opinión
42.	Saber y seguir direcciones
43.	Cuidar animales
44.	Resolver acertijos
45.	Tomar fotos con una cámara
46.	Conocer gente nueva
47.	Hablar de manera efectiva a grupos de personas
48.	Jugar en un equipo

TABLA DE RESPUESTAS

1.	2.	3.	4.	5.	6.
7.	8.	9.	10.	11.	12.
13.	14.	15.	16.	17.	18.
19.	20.	21.	22.	23.	24.
25.	26.	27.	28.	29.	30.
31.	32.	33.	34.	35.	36.
37.	38.	39.	40.	41.	42.
43.	44.	45.	46.	47.	48.
CUADRADO	CÍRCULO	DIAMANTE	TRIÁNGULO	ESTRELLA	RECTÁNGULO

²⁰ Esta actividad ha sido adaptada de *Career Success: A Lifetime Investment*, escrito por Jerry y Roberta Ryan, Southwestern Press, 2001 y de *The Career Game Explorer*, Rick Trow Productions, Inc. New Hope PA, 1993.

LISTA DE TRABAJOS "CUADRADO"

Probablemente disfrutarás un empleo en el que trabajes con tu cuerpo

- Empleado de construcción
- Empleado del hogar
- Plomero
- Granjero
- Higienista dental
- Reparador de autos/motocicletas
- Electricista
- Costurera
- Cocinero de restaurante
- Pintor de casas
- Trabajador de fábrica
- Reparador de electrodomésticos
- Chofer de camión/auto
- Jardinero
- Impresor

LISTA DE TRABAJOS "CÍRCULO"

Probablemente disfrutarás un empleo en el que trabajes usando la mente

- Científico
- Programador de computadora
- Ingeniero
- Detective policial
- Abogado
- Bibliotecario
- Encargado del control de calidad en las fábricas
- Escritor técnico
- Supervisor de obra
- Diseñador de webs

LISTA DE TRABAJOS "DIAMANTE"

Probablemente disfrutarás aquellos trabajos en los que puedas ser creativo

- Escritor
- Diseñador de modas
- Diseñador gráfico informático
- Diseñador publicitario
- Diseñador de arreglos florales
- Estilista
- Pintor
- Músico
- Chef
- Fotógrafo

LISTA DE TRABAJOS “TRIÁNGULO”

Probablemente disfrutarás un empleo en el que trabajes con otras personas

- Trabajador social
- Bombero
- Terapeuta
- Peluquero
- Enfermero
- Mozo
- Proveedor de cuidado infantil
- Profesor
- Asistente dental
- Vendedor de tienda minorista
- Guardia de seguridad
- Trabajador religioso

LISTA DE TRABAJOS “ESTRELLA”

Probablemente disfrutarás de un trabajo en el que puedas usar tu capacidad de líder

- Subgerente de tienda
- Gerente de tienda
- Supervisor de primera línea en fábrica
- Dueño de un negocio
- Vendedor
- Gerente de restaurante
- Profesor
- Trabajador social
- Gerente de hotel
- Abogado

LISTA DE TRABAJOS “RECTÁNGULO”

Probablemente disfrutarás un trabajo en el que puedas usar tu capacidad organizativa

- Contador
- Trabajador de construcción
- Técnico en computación
- Secretario
- Bibliotecario
- Cajero de banco
- Responsable de la nómina
- Almacenador de mercadería
- Conserje
- Policía de tránsito

Anexo 11: Recursos digitales para orientadores y jóvenes

Para los orientadores:

- **www.apoclam.org/**
Sitio de web de APOCLAM, una asociación sin ánimo de lucro formada por casi 400 orientadores/as de Castilla-La Mancha que libre e independientemente se organizan para intentar solucionar sus problemas como profesionales de la orientación. Ofrece periódicamente cursos online de formación específica para orientadores, así como publicaciones especializadas.
- **www.crccanada.org/crc/**
Centro de recursos para consejeros. El Counsellor Resource Centre (CRC) es un recurso internacional en línea para especialistas en desarrollo profesional y asesoramiento sobre empleos. Es mantenido en colaboración por Human Resources. Publica periódicamente noticias de interés en el campo de la orientación de cada país, publicar artículos breves o motivar ideas acerca de las diversas perspectivas existentes en orientación.
- **www.educacionsuperior.edu.co/rlpo/index.html**
La Red Latinoamericana de Profesionales de la Orientación (RLPO) tiene por misión nuclear e incentivar la labor profesional y social de los orientadores en Latinoamérica. Allí los orientadores pueden encontrar información y hacer intercambio de conocimientos con otros orientadores.
- **www.iaevg.org/iaevg/index.cfm?lang=4**
La Asociación Internacional para la Orientación Educativa y Vocacional (AIOEP) contiene recursos y publicaciones acerca de la orientación.
- **www.ilo.int/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/formujer/cosrica/gorient/gorien.pdf**
Guía de Orientación Ocupacional Vocacional. Talleres integrados de orientación vocacional-ocupacional. San José de Costa Rica. Diciembre de 2002. Esta publicación, dirigida al personal de orientación del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) es una propuesta metodológica para llevar a cabo un proceso de “Orientación Integral y Sistémico”, que contribuya a la elaboración de un proyecto personal de formación y empleo.

Para los jóvenes:

- **www.youthsparklatam.com**
A través de su portal, Microsoft ofrece varios recursos tecnológicos sin costo para ayudar tanto a las organizaciones sin ánimo de lucro como a los jóvenes a maximizar el uso de la tecnología para alcanzar sus objetivos. Las organizaciones pueden acceder a software y módulos de capacitación en temas de su interés incluyendo como desarrollar y gestionar las redes sociales. Los jóvenes por su parte pueden explorar y acceder a capacitaciones, servicios y recursos diseñados para apoyarles en el desarrollo de sus habilidades para el empleo.
- **<http://orientacion-vocacional.idoneos.com/>**
Espacio dedicado a la problemática de la orientación vocacional. Consejos para adolescentes, padres, orientadores y educadores. Artículos y links de interés.

- **http://foal.redsocial.once.org/REDSOCIAL/contenidos/CA/fichasdidacticas/html_orientacion_vocacional/intruducccion.asp**
Red con contenidos amigables de Orientación Vocacional para Jóvenes.
- **www.eligecarrera.cl/Index.aspx**
Es un sitio web perteneciente al Consejo Nacional de Educación de Chile que tiene por objetivo ser un espacio de orientación para la toma de decisiones informadas para acceder a la educación superior.
- **www.empleo.gob.mx/swb/empleo/Descubre_tus_habilidades**
El servicio nacional de empleo de México, ofrece información sobre orientación profesional, ofertas laborales, claves para conseguir empleo, etc.
- **<http://ww2.educarchile.cl/Portal.Base/Web/verContenido.aspx?ID=133054>**
Educar Chile, es un portal creado por el Ministerio de Educación de Chile y la Fundación Chile. Contiene un amplio menú de recursos educativos interactivos dirigidos a directivos, docentes, estudiantes y familias. Para orientación vocacional ofrece pautas para decidir qué y donde estudiar, contiene links con test que los jóvenes pueden aplicar para descubrir su vocación y les conecta con las experiencias de otros.

BIBLIOGRAFÍA

- Badilla, O. 2002. Guía de orientación ocupacional: talleres integrados de orientación vocacional-ocupacional. San José: Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)
- Bisquerra, R. 2011. Modelos de orientación e intervención psicopedagógica. España: Editorial Wolters Kluwer Cinterfor. Formación y Desarrollo de Personal para apoyar la prestación de servicios de orientación.
- Delors, Jacques. 1996. La educación encierra un tesoro. Ediciones UNESCO.
- Fundación Chile. 2012. Manual “Exploro mi camino”. Santiago.
- Fundación SES. Programa **entra21**. 2011. Planificando los Talleres del Proyecto Formativo Ocupacional. Apuntes para el tallerista.
- Hansen, Ellen. 2006. Orientación Profesional. Un manual de recursos para países de bajos y medianos ingresos. Geneva: International Labour Office. Disponible en www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_118214/lang--es/index.htm
- International Youth Foundation. 2013. Career Guidance Case Study: Preparing Youth for the 21st Century Workplace. Disponible en <http://library.iyfn.net/sites/default/files/library/CareerGuidanceCaseStudy.PDF>
- Maturana, Humberto. 2001. Emociones y lenguaje en educación y política. Ediciones Dolmen Ensayo.
- Müller, X. y otros. 2012. Inseguridad social, jóvenes vulnerables y delito urbano: Experiencias de una política pública y guía metodológica para la intervención. Argentina: Unesco.
- Organización Internacional de Trabajo (OIT). 2004. Que es el trabajo decente? www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y Ministerio de Educación y Ciencia de España (traducción texto). 2004. Orientación profesional y políticas públicas: cómo acortar distancias. París. Disponible en www.oecd.org/education/innovation-education/34529291.pdf
- Perrenoud, P. Diez nuevas competencias para enseñar. Editorial GRAÓ. Barcelona, 2004.
- Rascovan, S. 2012. Los jóvenes y el futuro. Programa de orientación para la transición al mundo adulto. Buenos Aires: Editorial NOVEDUC
- Torrance, E. 2009. Diez maneras de ayudar a los niños bien dotados a escribir y hablar creativamente. En: Calero; M. Aprendizajes sin límites. Constructivismo. Lima: Editorial San Marcos
2006. Programa ÁREA, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación. Instituto Argentino de Normalización y Certificación (IRAM) y Universidad Nacional de Cuyo.
2010. Orientación vocacional a jóvenes de 9º grado en centros escolares: experiencia piloto del programa sigamos estudiando: promoción y orientación para especialidades agroindustriales. Boletín Formación y Empleo N° 4.
- International Youth Foundation, *YouthWork Mexico*. 2013. Guía de Formación para la Empleabilidad Juvenil.



www.jovenesNEO.org