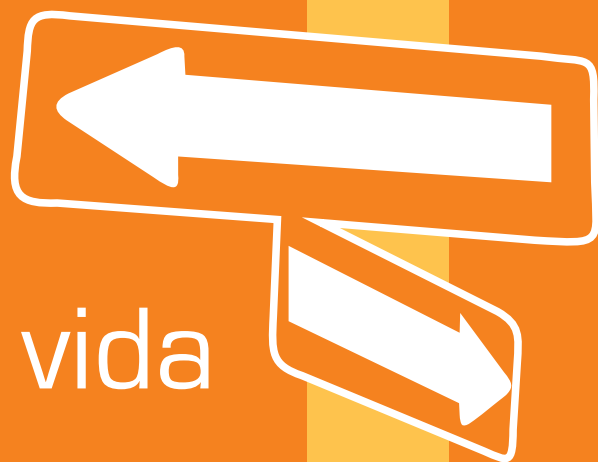


# Trayectorias de vida y empleabilidad:



Reflexiones en torno a la  
orientación vocacional



FONDO PARA EL LOGRO DE LOS ODM  
Programa Conjunto "Juventud, Empleo y Migración"

# Trayectorias de vida y empleabilidad:



Reflexiones en torno a la  
orientación vocacional



**F:ODM** 

FONDO PARA EL LOGRO DE LOS ODM  
Programa Conjunto "Juventud, Empleo y Migración"

**Programa Conjunto: "Promoción del Empleo, el Emprendimiento de Jóvenes y Gestión de la Migración Laboral Internacional Juvenil"**

LAPORTA VELASQUEZ, Deborah; RODRIGUEZ CUBA, Javier

Trayectorias de vida y empleabilidad: reflexiones en torno a la orientación vocacional.  
Lima: UNFPA, 2011.

158 p.

Orientación vocacional / Oportunidades de empleo / Juventud / Perú

© UNFPA / Fondo de Población de las Naciones Unidas  
Av. Guardia Civil 1231, San Isidro, Lima, Perú  
Teléfono: (511) 226-1026  
Fax: (511) 226-0875  
Página Web: [www.unfpa.org.pe](http://www.unfpa.org.pe)

**Equipo Técnico del Programa Conjunto**

Juan Chacaltana  
Claudia Saravia  
Sandra Rosas

**Corrección de estilo:**

Javier Baca D.

**Diseño de carátula:**

Renato Zeballos

**Diseño de diagramación:**

Carlos Cuadros

**Impresión:**

Tarea Asociación Gráfica Educativa  
Pasaje María Auxiliadora 156 - Breña

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2011-11355  
ISBN: 978-9972-9937-7-0

Impreso en el Perú  
Primera edición: Lima, octubre de 2011  
1,000 ejemplares

Esta publicación corresponde a las actividades del Fondo de Población de las Naciones Unidas en el marco del Programa Conjunto "Promoción del Empleo, el Emprendimiento de Jóvenes y Gestión de la Migración Laboral Internacional Juvenil" del Sistema de las Naciones Unidas en el Perú. El Programa es financiado por el Fondo PNUD – España para el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (F-ODM). En el Programa Conjunto participan las Agencias del Sistema de Naciones Unidas –la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA)- junto con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM). Las contrapartes nacionales participantes son el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIMDES), el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) y la Secretaría Nacional de la Juventud (SENAJU).

Las opiniones, análisis e interpretaciones aquí expresadas son de responsabilidad exclusiva de sus autores y no representan necesariamente los puntos de vista oficiales de UNFPA ni del Programa Conjunto.

## *Actrónimos y siglas*

BID	Banco Interamericano de Desarrollo
BM	Banco Mundial
CETPRO	Centro de Educación Técnico-Productiva
CINTERFOR	Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional
CONEACES	Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior No Universitaria
CONEAU	Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Universitaria
ENHAB	Encuesta Nacional de Habilidades Laborales
ENAHO	Encuesta Nacional de Hogares
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática
IPEBA	Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica
MED	Ministerio de Educación
MEF	Ministerio de Economía y Finanzas
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
ODM	Objetivos de Desarrollo del Milenio
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONG	Organización No Gubernamental
OPD	Organismo Público Descentralizado
OSEL	Observatorio Socio Económico Laboral
PCM	Presidencia del Consejo de Ministros
PEN	Proyecto Educativo Nacional

PBI	Producto Bruto Interno
PELA	Programa Estratégico de Logros de Aprendizaje
PISA	Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos
PYME	Pequeñas y Medianas Empresas
SENATI	Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial
SENAJU	Secretaría Nacional de la Juventud
SENEP	Servicio Nacional de Empleo
SINEACE	Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa
SOVIO	Servicio de Orientación Vocacional e Información Ocupacional
TIC	Tecnologías de la Información y la Comunicación
TVET	Technical and Vocational Education and Training
UE	Unión Europea
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UPCH	Universidad Peruana Cayetano Heredia

# Contenido

Introducción .....	7
<b>Capítulo 1. ¿Por qué es importante la orientación vocacional o profesional en el mundo y en el Perú de hoy? .....</b>	<b>11</b>
1.1 El trabajo en un mundo globalizado .....	18
1.2 El Perú también está cambiando .....	23
<b>Capítulo 2. Evolución del concepto de orientación vocacional o profesional .....</b>	<b>35</b>
2.1 Antecedentes de la orientación vocacional-profesional .....	40
2.2 Nacimiento de la orientación vocacional-profesional .....	42
2.3 Las recomendaciones de la OIT .....	46
<b>Capítulo 3. Ampliando la visión de la orientación vocacional-profesional .....</b>	<b>55</b>
3.1 Características de los servicios de orientación vocacional en América Latina .....	57
3.2 Aprendiendo a gestionar una trayectoria educativa y laboral .....	59
3.3 Desarrollo de la empleabilidad .....	61
3.4 Participación de la comunidad .....	65
3.5 Emprendimiento .....	67
3.6 Enfrentando obstáculos en las trayectorias de vida .....	68
3.7 Orientación vocacional con una mirada integral .....	71
<b>Capítulo 4. ¿Cómo organizar la oferta de orientación vocacional-profesional a nivel regional o local? .....</b>	<b>73</b>
4.1 Objetivos de un servicio de orientación .....	73
4.2 Público objetivo al cual debe dirigirse el servicio .....	75
4.3 Condiciones fundamentales para brindar orientación vocacional-profesional .....	77
4.4 Mecanismos de coordinación de un servicio de orientación vocacional-profesional .....	90
4.5 Participación de los actores sociales .....	96
4.6 Modalidades de entrega del servicio de orientación vocacional-profesional .....	99

<b>Capítulo 5. Sugerencias para la prestación del servicio de orientación vocacional-profesional</b> .....	119
5.1 Niveles y acciones del servicio de orientación vocacional-profesional .....	120
5.2 Sugerencias para la formación .....	122
5.3 Sugerencias para la asesoría u orientación .....	135
5.4 Sugerencias para la información del mercado laboral y la oferta educativa .....	141
Bibliografía .....	154

# Introducción

La orientación vocacional nace simultáneamente en Europa —llamada allí ‘orientación profesional’— y en Estados Unidos de Norteamérica hace más de cien años como fruto bastante directo de la segunda revolución industrial. De modo que no resulta extraño que, ante la gran revolución mundial de la tecnología y la información que se vive hoy, la orientación vocacional adquiera un nuevo significado y un papel cada vez más importante en la organización de la vida social.

El sentido original de los servicios de orientación apuntaba a facilitar la asignación de roles en sociedades cada vez más complejas. A principios del siglo XX, ante la aparición de nuevas industrias, resultaba urgente evaluar a las personas y facilitar su adecuación al puesto de trabajo. Y esta orientación era muy importante porque las personas podían permanecer en un mismo puesto de trabajo o asumir una sola función durante toda su vida.

Hoy la situación ha cambiado. Las personas adoptan diversos roles y pueden cambiar, no solo de empleo, sino hasta de profesión o especialidad varias veces a lo largo de su vida. Y todavía más, los trabajos mismos han entrado en permanente cambio, las profesiones se reinventan constantemente y cada año aparecen ocupaciones impensadas poco tiempo atrás. La necesidad de información y orientación se ha vuelto permanente.

Por eso, en este contexto de cambios, la orientación vocacional ha comenzado a orientar para la vida, para el desarrollo integral de las personas y para la *empleabilidad*. Se ha pasado de un enfoque estático e individual de la orientación vocacional a uno más dinámico y social.

*De un interés por la adecuación al puesto de trabajo se ha pasado a dar respuesta a la necesidad de formar al individuo para amplios sectores de la actividad laboral [individuos polivalentes], teniendo en cuenta, no solo la inteligencia y capacidades, sino también los valores, apetencias y convicciones. De una actuación*



*concebida como subsidiaria y de apoyo a quienes abandonan la escolaridad [la orientación vocacional] ha pasado a ser concebida como procesual y plenamente implicada en la tarea educativa<sup>I</sup>.*

La orientación vocacional en el mundo moderno no se queda únicamente en la evaluación de intereses, aptitudes y habilidades individuales sino que, además, aspira a desarrollar en las personas capacidades para la autogestión de sus trayectorias profesionales. No es frecuente que los servicios de orientación dispongan del tiempo necesario para desarrollar capacidades en las personas, pero las experiencias de otros países —revisadas en este documento— nos muestran que la perspectiva está cambiando y que un sistema de orientación que no funcione articulado al sistema educativo y a redes que contribuyan a la formación de competencias para la gestión de un itinerario educativo y laboral, no responde a las demandas de la población.

La Organización Internacional del Trabajo considera a la orientación profesional como parte de los mecanismos que pueden contribuir a mitigar las consecuencias negativas del cambio mundial dentro de su enfoque de desarrollo de competencias profesionales como respuesta eficaz frente a los cambios tecnológicos, los nuevos parámetros del comercio internacional y los efectos del cambio climático<sup>II</sup>.

Los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico esperan que sus servicios de orientación profesional contribuyan a lograr los objetivos de sus políticas de empleo —agobiadas por los subsidios a los desempleados y el envejecimiento de su población—, a mejorar la eficiencia de sus sistemas educativos y mejorar la inclusión social de migrantes, minorías y grupos desfavorecidos.

En América ya existen experiencias interesantes de orientación vocacional con este enfoque integral que va más allá de las necesidades individuales.

I Rodríguez Diéguez, Antonio. Aproximación a la educación vocacional. Una perspectiva desde la Reforma Educativa. Enseñanza: anuario interuniversitario de didáctica Nº 8, Universidad de Salamanca 1990, p. 125-144. ISSN 0212-5374.

II OIT. Resolución relativa a las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo. Ginebra 2008. Tomado de la web: [http://www.ilo.org/skills/what/pubs/lang--en/docName--WCMS\\_103457/index.htm](http://www.ilo.org/skills/what/pubs/lang--en/docName--WCMS_103457/index.htm)

Pero si la orientación vocacional o profesional se está renovando en el mundo y adquiriendo una nueva dimensión; en el Perú es todavía más importante alentar la creación de modernos servicios de orientación en las regiones y distritos, y avanzar en el rediseño de un sistema nacional de orientación vocacional que recoja las experiencias de otros países y responda a nuestras necesidades específicas.

La economía peruana crece a un ritmo sin precedentes y se ha comenzado a reducir la pobreza en general, pero se mantienen las brechas de desigualdad en las zonas rurales y en el caso de las mujeres y de la población joven. La evolución demográfica le ha dado al país en este momento un "bono" de población joven en la fuerza laboral que no será bien aprovechado si estos jóvenes llegan al mercado laboral sin las competencias adecuadas para trabajar, como consecuencia del deterioro de la calidad de la educación peruana en todos sus niveles.

Orientar significa aprovechar mejor nuestros recursos humanos y por lo tanto, mejorar la productividad de las empresas y la competitividad como país. La información y la orientación vocacional no solo resuelven un problema a los individuos que acceden a estos servicios sino que potencia el desarrollo del país a mediano y largo plazo porque facilita el funcionamiento del mercado laboral y contribuye a reducir las inequidades.

En esa perspectiva, este documento tiene dos objetivos. Por un lado, se propone sensibilizar a las autoridades nacionales, regionales y locales sobre la importancia de la información y la orientación vocacional en un contexto de crecimiento económico peruano y de cambios mundiales.

Por otro lado, el documento aspira a ampliar la visión de los actores ya involucrados en servicios de orientación y a ofrecerles sugerencias de organización y funcionamiento que contribuyan a extender sus servicios y a mejorarlos.

Para ello, en el primer capítulo se ofrecen elementos de un marco contextual que permite entender el sentido y la importancia de la orientación vocacional en el mundo y en el Perú actual.

El segundo capítulo define los conceptos de orientación vocacional y profesional y relata su evolución y acentos en función de los lugares y contextos históricos en los que se les ha utilizado.

El capítulo tercero propone y desarrolla este enfoque ampliado de la orientación vocacional —al que ya se ha hecho referencia— y define los lineamientos que deben orientar a los servicios de orientación: gestión de trayectorias, desarrollo de competencias para la empleabilidad, orientación al emprendimiento y gestión de negocios y la importante participación de diversos actores de la comunidad.

En el cuarto capítulo se sugieren una serie de condiciones y mecanismos para organizar un servicio de orientación vocacional eficaz y congruente con la época y, finalmente, en el quinto capítulo se hacen una serie de sugerencias precisas para iniciar o mejorar el funcionamiento de estos servicios de información y orientación.

Este documento está dirigido a gobiernos regionales y a municipios provinciales y distritales del Perú, tanto a los decisores de políticas como a los ejecutores, especialmente a los profesionales que trabajan en servicios de información y orientación vinculados a los servicios de empleo en las diversas regiones del país.

Por supuesto, también se espera que sea de utilidad a las ONG, instituciones educativas y empresas que desarrollan programas de información y orientación vocacional como parte de sus actividades de responsabilidad social, así como a las agencias de cooperación internacional que tuvieran interés en el desarrollo de la fuerza laboral y la empleabilidad de las personas.

Se debe destacar y agradecer las contribuciones de Dino Linares acerca de emprendimiento y de Maria Isabel La Rosa acerca de asesoría y orientación individual contenidas en el capítulo cinco, así como las sugerencias y aportes de todas aquellas personas que revisaron las primeras versiones del documento, especialmente a los funcionarios del Servicio de Orientación Vocacional e Información Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

## Capítulo 1

# ¿Por qué es importante la orientación vocacional o profesional en el mundo y en el Perú de hoy?

*“Mi plan en el futuro, como ya estoy en quinto de media y voy a salir del colegio, es estudiar una profesión segura y ayudar a mis padres.”*

(Estudiante cusqueño, 2003)

Los caminos que se ofrecen a los países para insertarse con éxito en una economía globalizada y, al mismo tiempo, enfrentar sus problemas sociales, tienen en la educación una vía preferencial. Así lo señala Luis Alberto Moreno, presidente del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), al decir que:

*Sin duda, la educación es una de las principales rutas para poder superar el atraso social de América Latina y el Caribe. Pocos esfuerzos en materia de política pública tienen una recompensa tan grande como la de capacitar a las generaciones más jóvenes y darles herramientas para desempeñarse en el mercado laboral y aprovechar las oportunidades que brinda una economía más moderna y diversa, en un escenario de creciente globalización<sup>1</sup>.*

<sup>1</sup> MORENO, Luis Alberto. La década de América Latina y el Caribe, una oportunidad real. Washington D.C.: BID, 2011, p. 46.

Ya en el año 2008, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó una resolución relativa a las calificaciones o competencias para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo; la cual resaltaba la prioridad urgente que debe ser asumida por todos los países del mundo para invertir en educación y en desarrollo de las capacidades de su población, si quieren alcanzar crecimiento económico con empleos de calidad.

Como sostiene Juan Somavia, director general de la OIT, en el prefacio de dicha resolución, se trata de “fortalecer la educación, la capacitación vocacional y el aprendizaje a lo largo de la vida como los principales pilares de la *empleabilidad* de los trabajadores y del carácter sostenible de las empresas (...)”<sup>2</sup>.

Añade, además, que el propósito de las conclusiones adoptadas por la conferencia en 2008 es generar un círculo virtuoso;

*(...) en el que mejorar la calidad y la disponibilidad de la enseñanza y la formación para hombres y mujeres fomenta la innovación, la inversión, el cambio tecnológico, el desarrollo empresarial, la diversificación económica y la competitividad que se necesitan para acelerar la creación de más, pero también mejores empleos y por consiguiente mejorar la cohesión social*<sup>3</sup>.

La potenciación de la educación y el desarrollo de competencias para el trabajo, como mecanismo para favorecer la inclusión social, goza hoy en día de un consenso muy amplio en el mundo.

*Tanto la OIT como la UNESCO (al igual que muchos otros organismos nacionales e internacionales) apuntan a la educación y formación de alta calidad como instrumentos poderosos para mejorar las condiciones sociales y económicas generales y para prevenir y luchar contra la exclusión social y la discriminación, en especial en los aspectos que involucran a la empleabilidad de las personas*<sup>4</sup>.

Desde que en 1996 el informe de la Comisión Delors de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación (UNESCO) hablara de “educación a lo largo de

2 OIT. Resolución relativa a las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo. Ginebra: OIT, 2008, p.iii.

3 *Ibidem.*

4 CINTERFOR/OIT. La nueva Recomendación 195 de OIT. Montevideo: CINTERFOR/OIT, 2005, p.47.

la vida”, la coincidencia con el postulado de OIT del “aprendizaje permanente” ha ido reforzándose, especialmente desde la recomendación 195 de la OIT del año 2004. “Tanto el enfoque de formación a lo largo de la vida como el de aprendizaje permanente se sustentan en la necesidad de mantener la competitividad en un mundo de productos y tecnologías cambiantes”<sup>5</sup>. Pero no solo cambia la forma de producción y de organización del trabajo como consecuencia de la incesante innovación tecnológica. También se viene asentando un cambio de perspectivas. Como sostiene José Manuel Salazar-Xirinachs, director ejecutivo del sector empleo de OIT, en el prólogo de la mencionada resolución de 2008:

*(...) la actual corriente de pensamiento en temas de desarrollo está atravesando por un significativo cambio intelectual y político. Lo más importante de este cambio de perspectiva es el haber comprendido que la reducción de la pobreza de manera sostenible no puede ser alcanzada simplemente teniendo un crecimiento grande y sostenido*<sup>6</sup>.

El Perú es un caso que puede ilustrar bastante bien la afirmación anterior. El crecimiento económico en años recientes ha tenido cierto efecto en la reducción de la pobreza en términos generales, pero ha cedido en todas sus regiones por igual.

El Perú creció a una tasa anual promedio superior al 7% entre los años 2005 y 2010 –con lo que se ubica como una de las economías con mejor desempeño en el mundo- y la pobreza, que afectaba a más de la mitad de los peruanos (54,8%) en el año 2001, ha comenzado a retroceder y en 2010 alcanzó a menos de un tercio (31,3%) de la población<sup>7</sup>.

Sin embargo, esta reducción de la pobreza se produjo de manera desigual. Como sostiene en 2008 el informe de seguimiento a los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM): “La reducción de la pobreza extrema fue más pronunciada en las áreas urbanas que en las rurales, mostrando las áreas rurales de Sierra y Selva, elevados porcentajes de población en situación de pobreza extrema: 37,4% y 20,7%

5 Ibídem.

6 OIT. Ob. cit. p.v.

7 INEI. Evolución de la pobreza al 2010. Informe técnico. Lima: INEI, mayo de 2011. Consulta en Internet: 9 de junio de 2011. <<http://www.inei.gob.pe/documentosPublicos/Pobreza2010/InformeTecnico.pdf>>

respectivamente<sup>8</sup>. Según el INEI, al año 2010<sup>9</sup>, en las zonas urbanas menos de la quinta parte de la población es pobre (19,1%), pero en las zonas rurales es más de la mitad (54,2%). La pobreza afecta en Lima metropolitana al 12,8% y en la costa al 17,7% de la gente, pero en la selva llega al 37,3% y en la sierra al 49,1%.

El mensaje es claro: no hay desarrollo social ni económico sostenible para los países y sus empresas sin educación de calidad, distribuida equitativamente y que desarrolle las competencias de las personas. Pero, ¿cómo lograr una educación de calidad y una formación para el trabajo que acabe definitivamente con la pobreza y favorezca la equidad y la inclusión social en el Perú?

Por factores demográficos y sociales, el Perú —como muchos otros países del mundo— experimentó, durante la segunda mitad del siglo pasado, un crecimiento de la población urbana y una mayor demanda social por educación que dieron lugar a un significativo incremento de la oferta educativa, tanto pública como privada, especialmente en la educación superior.

Sin embargo, este crecimiento de la oferta de educación ocurrió sin planificación ni control del Estado y, por lo tanto, afectando la calidad del servicio con lo que, el inicio del nuevo milenio:

*(...) encuentra al Perú con poco empleo que repartir entre muchas personas con —formalmente— alta calificación. Una expresión resultante es la de aquellas personas que habiendo completado estudios superiores técnicos o universitarios desempeñan ocupaciones que no requieren la formación adquirida<sup>10</sup>.*

Este desajuste entre educación y empleo no solo se manifestó en diversas formas de *inadecuación* ocupacional<sup>11</sup> sino también, en términos económicos, en el

8 Informe del cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, Perú 2008. Resumen Ejecutivo. Lima: PCM, 15 de octubre de 2009. Consulta en Internet: 12 de julio de 2010. [www.onu.org.pe/upload/documentos/IODM-Peru2008.pdf](http://www.onu.org.pe/upload/documentos/IODM-Peru2008.pdf)

9 INEI, ob.cit.

10 RODRIGUEZ, Javier. De profesional a taxista. El mercado laboral de técnicos y profesionales en los 90. Lima: Asociación Laboral para el Desarrollo (ADEC-ATC), 1995, p. 153. El libro presenta con detalle el proceso de crecimiento de la oferta educativa y el surgimiento del desajuste entre educación y empleo.

11 El tema de la inadecuación ocupacional ha sido estudiado en los últimos veinte años por diversas instituciones y autores. Ver al respecto la publicación del Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica. Dos décadas de formación profesional y certificación de competencias: Perú 1990-2010. Lima: IPEBA, 2011.

descenso de los retornos en educación al punto de encontrar que “la educación superior no universitaria tiene rentabilidades privadas y sociales muy por debajo de cualquier inversión alternativa disponible, e incluso cercanas a cero en términos reales”<sup>12</sup>.

*Yamada (2007) y Yamada y Castro (2010)<sup>13</sup> argumentan que las grandes deficiencias en el funcionamiento de los mercados de educación y capacitación laboral —sobre todo la falta de información confiable y de garantías de calidad de las opciones educativas y laborales— generan desajustes importantes entre las inversiones individuales y familiares en la educación terciaria y las demandas del mercado laboral<sup>14</sup>.*

La ausencia de información en un contexto de gran oferta educativa pero con serias deficiencias de calidad, contribuye a que las familias de los jóvenes peruanos realicen inversiones en educación superior tecnológica que no generan los retornos adecuados y, en definitiva, a mantener en la pobreza a la población de menores recursos económicos generando un indeseable círculo vicioso para el país.

Según un estudio del año 2010 del Banco Mundial:

*Dos factores principales limitan crecientemente las posibilidades de muchos trabajadores peruanos, en particular de aquellos provenientes de hogares de menores ingresos, de tener acceso a mejores oportunidades laborales: (i) deficiencias en las habilidades básicas relevantes que se desarrollan desde temprano en la vida porque viven en un entorno desfavorable en materia de nutrición y estimulación temprana, y de condiciones para el aprendizaje debido a la baja calidad de la educación básica (sobre todo en el área rural); y (ii) fallas en el acceso y la información sobre las opciones de formación técnica y profesional y de las perspectivas laborales que de ellas derivan, debido a deficiencias en el marco regulatorio y la provisión de la educación terciaria y de los servicios de capacitación, que hacen*

- 
- 12 YAMADA, Gustavo. Retornos a la Educación Superior en el mercado laboral: ¿vale la pena el esfuerzo? Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico (CIUP) y CIES, Documento de Trabajo #78, 2007.
  - 13 Se refiere al trabajo inédito de Yamada, G. y J. F. Castro (2010). Educación superior e ingresos laborales: estimaciones paramétricas y no paramétricas de la rentabilidad por niveles y carreras en el Perú. Lima, Universidad del Pacífico, mimeo.
  - 14 Banco Mundial. Perú en el umbral de una nueva era. Lima: Banco Mundial, 2011, p.89.



*que muchos jóvenes peruanos hagan inversiones subóptimas (sic) en el desarrollo de sus habilidades<sup>15</sup>.*

La información acerca del mercado laboral y la calidad de la oferta educativa es parte de la información a la que debe tener acceso todo joven en proceso de orientación vocacional.

La información precisa y actualizada permite que las personas no solo tomen decisiones correctas sino que forma parte de un sistema de educación tecnológica de calidad. La información acerca de los mercados laborales y educativos debe ser parte de un engranaje mayor que apunte a mejorar la calidad de la educación y la capacitación laboral y, en consecuencia, a superar el desajuste entre educación y empleo.

Un sistema de información acerca del mercado laboral servirá para orientar a los individuos pero también a las instituciones educativas, permitiendo que su oferta y las competencias que desarrollan respondan a las necesidades de los empleadores con lo que, en última instancia, contribuyen a mejorar la calidad de los procesos educativos.

La OIT adoptó este enfoque integral y sistémico que permite valorar la importancia de la orientación vocacional y de la información al decir que:

*(...) para que las mujeres y los hombres jóvenes se incorporen al mercado de trabajo se ha de adoptar un enfoque global que abarque el suministro de una formación pertinente y de calidad, la posibilidad de obtener información sobre el mercado de trabajo y la existencia de servicios de orientación profesional y empleo<sup>16</sup>.*

De este modo, un sistema de información y orientación vocacional representa un servicio estratégico dentro de un conjunto de mecanismos orientados a mejorar la calidad de la educación tecnológica y la formación de competencias para la empleabilidad.

Sin embargo, la importancia de la orientación vocacional y la información va más allá de las decisiones individuales de los jóvenes al momento de iniciar su vida

15 Ídem, p.78.

16 OIT. Ob. cit. numeral 63.

laboral y se convierte en un mecanismo permanente que afecta a la sociedad en su conjunto.

En el numeral 36 de la Resolución de la OIT de 2008 se menciona a la orientación vocacional y a los servicios de acceso a información oportuna acerca del mercado laboral como mecanismos importantes para garantizar la transición fluida de los trabajadores hacia nuevos empleos. En ese sentido, la orientación vocacional se convierte, según la OIT, en una manera de mitigar las consecuencias negativas de los cambios mundiales actuales originados a partir de la tecnología, el comercio global y el cambio climático.

Desde esta perspectiva, la orientación vocacional y profesional ha dejado de ser únicamente el servicio individual al terminar la educación básica, para convertirse en un eslabón permanente de articulación entre la educación y el empleo que afecta ambos sistemas.

La diputada francesa Françoise Guégot lo señala con precisión cuando menciona que se debe: “garantizar la indispensable **continuidad entre la orientación, la formación y el empleo**, desde la escuela hasta las diferentes etapas de la vida laboral”<sup>17</sup>. La orientación vocacional y profesional comienza con un reconocimiento de las competencias de la persona –tanto de las presentes como de las faltantes–, pasa por la información y la formación requerida y termina en el trabajo. De este modo, la orientación vocacional y profesional es una forma privilegiada de articulación entre la educación y el empleo. Su propósito central va de la educación hacia el empleo y se constituye así en un mecanismo fundamental para organizar el devenir de la fuerza laboral, afirmar la realización de las personas y, a la vez, contribuir a enfrentar los problemas derivados de la globalización.

El reporte de la diputada Guégot sostiene que la orientación vocacional y profesional está en un “cruce de caminos” entre las aspiraciones individuales y las necesidades sociales. Como ya hemos observado, la orientación vocacional y profesional nos permite pasar —en un camino de ida y vuelta— del individuo a la sociedad. Frente a la necesidad apremiante para las empresas y los países de contar con recursos humanos competentes, y la urgencia de vencer la pobreza, orientar las trayectorias formativas y laborales ya ha dejado de ser un asunto personal para convertirse en un tema de viabilidad para las naciones.

---

17 GUÉGOT Françoise. Développement de l'orientation professionnelle tout au long de la vie. Rapport au premier ministre. Paris: Diciembre 2009. p. 39.

Pero las oportunidades de desarrollo personal en el mundo laboral están marcadas por ciertas condiciones sociales, al punto que la orientación puede adquirir significados distintos entre grupos sociales de diferentes niveles socioeconómicos y entre países con diferentes niveles de ingresos.

Si se deja la inserción y/o reinserción laboral de las personas al azar o a las fuerzas del mercado, solo se estarán reforzando las inequidades y el círculo vicioso de pobreza, educación de mala calidad y trabajo no decente. La orientación vocacional y profesional es precisamente un mecanismo que puede romper ese círculo al desarrollar capacidades que permitan a las personas evaluar diversas alternativas en la oferta educativa y en el mercado laboral, al ponderar todos los factores que intervienen en la formación y al identificar nuevas oportunidades de organizar trayectorias educativas y laborales, especialmente para los jóvenes.

*El testimonio de Margarita, estudiante de Cusco, puede ilustrar los condicionamientos sociales a las trayectorias de vida:*

*"Creo que la posibilidad de que uno pueda o no planear su futuro es en base a las oportunidades o limitantes económicas que tenga. Creo que muchos como yo tenemos miedo a que no se concretice debido a las pocas oportunidades que tenemos. Pero para una persona que tiene dinero, decir 'quiero ir a la Universidad de Harvard' no va a ser un sueño sino una realidad. Pero en el caso de nosotros, simplemente se queda en el plano de los sueños... incluso las cosas mínimas como terminar nuestra carrera".*

*Tomado de RODRIGUEZ Cuba, Javier. Oferta educativa, demanda del mercado laboral, y expectativas de los jóvenes en el departamento de Cusco. Lima 2003. Inédito.*

## 1.1 El trabajo en un mundo globalizado

No es suficiente decir que el trabajo moderno ha cambiado, pues hace ya mucho tiempo que el mundo del trabajo entró en mutación permanente a raíz de la última revolución tecnológica y de los cambios sociales y naturales que agitan

nuestros días. Hoy, concluida la primera década del nuevo milenio, la evolución económica y social del mundo moderno continúa marcada por la dinámica cambiante de la producción y el trabajo. A esto se añaden, de modo coyuntural, las presiones de una crisis financiera internacional y, de modo estructural, los límites y oportunidades que plantean el cambio climático y otros condicionantes ambientales.

Por otro lado, ante la formidable producción de conocimiento, el mundo de la educación también ha visto cuestionados sus paradigmas y prácticas tradicionales para intentar responder a una sociedad signada por la tecnología y la información, por una globalización que crece sin que cedan la pobreza y las inequidades en grandes regiones del planeta.

En este contexto, la formación profesional y la educación técnica y ocupacional han pasado del estrecho horizonte de ofrecer formación destinada a la industria e impartir competencias profesionales específicas, hacia los fines más ambiciosos de desarrollar al trabajador y su formación a lo largo de la vida para el desarrollo sostenible y la ciudadanía<sup>18</sup>. De la antigua imagen y aspiración de tener una profesión de por vida, se ha pasado al cambio constante de trabajos, incluso a cambios radicales de ocupaciones, lo que ha demandado un incremento de la capacidad de adaptación de las personas y, por consecuencia, la necesidad de sumergirse en actividades de aprendizaje permanente.

El Foro Mundial de Educación Profesional y Tecnológica, reunido en Brasil a fines de 2009, proclamaba, entre otros puntos, la necesidad de “reconocer que, como la sociedad del conocimiento es compleja, es necesario que la educación para el trabajo se fortalezca en cuanto educación para la vida y por toda la vida”<sup>19</sup>.

La necesidad de aumentar la competitividad pese al envejecimiento de la población, la integración de bloques económicos, las cambiantes demandas del mercado laboral y la escasez de mano de obra calificada que responda a la veloz innovación tecnológica, son elementos que obligan a ubicar la formación para el trabajo y la orientación vocacional como ejes centrales de este nuevo mundo.

---

18 Educación y formación para un mundo del trabajo en mutación: reunión internacional de expertos organizada por el Centro UNESCO-UNEVOC y la Comisión Nacional China para la UNESCO, apoyados por el Instituto Tecnológico Zhejiang de Economía. Hangzhou, China, 7-9 diciembre de 2009.

19 Fórum Mundial de Educação Profissional e Tecnológica. Brasília, noviembre de 2009.

El carácter cambiante del mercado de trabajo en el mundo moderno genera que los empleos cambien y, por lo tanto, que las calificaciones y competencias de los trabajadores también cambien.

*Las nuevas tecnologías destruyen unos empleos y crean otros, pero transforman la manera de ejercerlos (...). La capacidad de adaptación, basada en una formación flexible, se convierte en el principal seguro contra el desempleo<sup>20</sup>.*

Pero esta polivalencia y capacidad de adaptación que se demanda al trabajador moderno supone un fuerte énfasis en el desarrollo de competencias básicas:

*(...) otro principio sobre el que existe un gran acuerdo en el mundo empresarial y entre los expertos de la formación —sostiene González—, mantiene que la escuela no debe empezar la especialización demasiado pronto con la pretensión de orientar a un campo profesional específico, pues las especializaciones tempranas impiden la adquisición de una base sólida de conocimientos generales, imprescindible para tener luego la suficiente capacidad de adaptación a los cambios de cualificaciones futuras<sup>21</sup>.*

En este contexto, González señala:

*(...) la necesidad de informar adecuadamente sobre los empleos, las carreras y el mundo del trabajo, lo que supone, a su vez, que se muestre la utilidad de las cosas que se aprenden y que los propios profesores conozcan el mundo de las empresas<sup>22</sup>.*

De este modo, los sistemas de información laboral y orientación vocacional deben estar en sintonía con una educación para el trabajo engarzada con el mundo productivo y empresarial. Un eficiente sistema de información laboral y orientación vocacional es un componente imprescindible de una adecuada articulación entre la educación y el empleo.

Los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) han apostado por el aprendizaje a lo largo de la vida, lo que los ha llevado

20 GONZÁLEZ García, Lázaro. Nuevas relaciones entre educación, trabajo y empleo en la década de los 90. En: Revista Iberoamericana de Educación N.º 2, mayo-agosto de 1993.

21 *Ibíd.*

22 *Ibíd.*

a la creación de sistemas de educación más centrados en el educando y a un aumento de las posibilidades de elección individual de formación. Frente a esta situación:

*(...) no parece factible que sistemas de formación de este tipo puedan funcionar sin unos sistemas muy desarrollados de información y asesoramiento... (que puedan) facilitar los itinerarios flexibles y garantizar que los beneficios derivados de una inversión en continuar la formación no se desperdicien por decisiones inadecuadas<sup>23</sup>.*

### Los retos de la orientación profesional para los países de la OCDE

Consultados sobre sus expectativas respecto de los servicios de orientación profesional, los responsables de las políticas públicas de los países de la OCDE respondieron que cuentan con ellos para ayudar a los individuos, pero también para alcanzar los objetivos trazados por sus políticas públicas a tres niveles:

**1. Formativos.** La orientación profesional se percibe como una contribución al desarrollo de los recursos humanos, como una forma de mejorar los itinerarios formativos personales pero también como una herramienta para mejorar la eficiencia del sistema educativo en su conjunto.

También consideran que la orientación profesional es un medio de mejorar la relación entre la formación y el mercado laboral<sup>1</sup> y de contribuir a difundir las opciones de estudios internacionales.

**2. Laborales.** Subrayaron la importancia de la orientación profesional para mejorar los resultados o la eficiencia del mercado laboral en la medida en que

---

1 En el caso del Perú, un estudio mostró que las instituciones de formación profesional de óptima calidad educativa tenían contactos con un número significativamente mayor de empresas que tomaban a sus alumnos como practicantes o les ofrecían trabajo (Instituto Nacional de Estadística e Informática y Ministerio de Trabajo y Promoción Social. Estudio de las características cuantitativas y cualitativas de la producción de servicios de capacitación en trece provincias del Perú. Lima 1996, documento inédito).

23 OCDE. Orientación profesional y políticas públicas. Cómo acortar distancias. Madrid, 2004. p.22.



puede contribuir a disminuir los efectos de la inestabilidad del mercado de trabajo o ayudar a prevenir o limitar el desempleo.

Consideran que la orientación profesional puede mejorar la movilidad de la mano de obra, facilitar la internacionalización creciente del mercado laboral y hacer frente al impacto de las migraciones sobre los mercados de trabajo en cada país.

**3. De equidad social.** Algunos países han indicado que la orientación profesional puede contribuir a alcanzar algunos objetivos de equidad social, en tanto puede ayudar a promocionar una mejor integración social entre los migrantes, las minorías étnicas y otros grupos desfavorecidos.

Por otro lado, el aprendizaje a lo largo de toda la vida y las políticas activas de empleo —marcadas en Europa por los subsidios al desempleo y el envejecimiento de su población— plantean tres nuevos retos para la orientación profesional: ampliar considerablemente el acceso a la orientación profesional; ofrecer servicios de orientación profesional mucho más flexibles; y hacerlo limitando el costo que ello supone para el erario público.

Actualmente, estos servicios se encuentran principalmente al alcance de un número reducido de personas, en momentos muy puntuales de la vida, y se centran en decisiones inmediatas.

Los retos futuros consisten en: ampliar el enfoque de estos servicios para incluir, además de la difusión de información y en la toma de decisiones inmediatas, el desarrollo de competencias de gestión de la trayectoria profesional; hacer que estos servicios sean asequibles a todos durante toda la vida, adecuándose su forma, lugar de prestación y periodicidad a la creciente diversidad de las necesidades de los usuarios.

Pero en América Latina, la globalización es solo una cara de la medalla. Como sostiene la Comisión de Alto Nivel para la Red de Empleo para la Juventud<sup>24</sup>:

24 El Secretario General de las Naciones Unidas propuso en la Cúspide del Milenio (setiembre del año 2000) la creación de esta Red de Empleo para la Juventud (YEN -Youth Employment Network), junto con el Banco Mundial y la Organización Internacional del Trabajo.

*(...) en el mundo hoy, hay demasiadas personas que no tienen la educación necesaria y el entrenamiento pertinente para acceder a los buenos trabajos productivos y hay demasiados trabajos improductivos con pobres remuneraciones. La educación empieza con la alfabetización, y a pesar de las inmensas mejoras, hay todavía una brecha de alfabetización grande. (...) A las personas jóvenes les falta a menudo el acceso a los servicios de información sobre el mercado de trabajo y necesitan apoyo para afianzar el trabajo decente y productivo. Es tiempo de romper el círculo vicioso de educación y capacitación de mala calidad, trabajos pobres y pobreza. Todos los países necesitan repasar, volver a pensar y reorientar su educación, entrenamiento profesional y políticas sobre el mercado laboral para facilitar desde la escuela la transición al mundo del trabajo y dar a las personas jóvenes —particularmente aquellos que son perjudicados debido a incapacidad o quién enfrenta la discriminación debido a la raza, religión o etnicidad—, una ventaja en la vida activa. Cada país debe fijar sus objetivos y metas basados en la actuación de las mejores prácticas para la inversión en la educación y capacitación y dar medidas para fortalecer la empleabilidad, llevando empleo y justicia social para el joven<sup>25</sup>.*

En este contexto era de esperarse que muchos países hayan comenzado a poner más atención en sus sistemas de orientación vocacional y profesional como forma de acompañar la formación permanente de su mano de obra calificada, ahora componente central de su estrategia de desarrollo. Esta atención ha ido acompañada, como veremos más adelante, de una redefinición de los términos en que se ofrecen los servicios de orientación vocacional y profesional.

## **1.2 El Perú también está cambiando**

### **1.2.1 Crecimiento de la oferta educativa, deterioro de la calidad e inadecuación con el mercado laboral**

En el Perú, como en muchos países de la región, existe una débil articulación entre la oferta educativa y la demanda del mercado laboral, más exactamente entre las competencias formadas en las instituciones educativas y las competencias demandadas por empresas y empleadores.

25 ONU. A Global Alliance for Youth Employment: Recommendations of the High-Level Panel on Youth Employment. New York: ONU, 2001.



Este divorcio entre educación y empleo tiene su origen en la formidable expansión cuantitativa de la oferta educativa durante la segunda mitad del siglo pasado. Este crecimiento de la educación en el Perú se explica, entre otros, por factores demográficos. La tasa de crecimiento poblacional más alta de nuestra historia se registró a inicios de los años 60 y dio lugar a que aquella década significara el boom de la educación en el Perú, con un crecimiento importante de la matrícula de estudiantes en todos los niveles educativos.

El crecimiento de los graduados de la universidad y de los institutos tecnológicos presiona luego sobre el empleo de los técnicos y profesionales. El grupo de técnicos y profesionales pasa de ser, apenas el 6.8% de la Población Económicamente Activa (PEA) de Lima en 1961, a representar un importante 22.5% de la misma en 1993. Su tasa de crecimiento promedio anual para el período intercensal 1981-1993 fue de 7.2%, mucho mayor que el resto de la PEA de Lima y más del doble de la tasa de crecimiento poblacional en la capital peruana.

Sin embargo, el nivel educativo de la PEA tiene un crecimiento todavía más acentuado que el número de personas en ocupaciones técnicas y profesionales. El incremento de la escolaridad y la expansión de la educación provocan un notable progreso en la calificación de la fuerza laboral de Lima en las últimas tres décadas del siglo pasado: mientras que en 1961 la PEA sin instrucción y con educación primaria representaban juntas cerca del 70% del total, en 1993 su participación se reduce a solo el 18%.

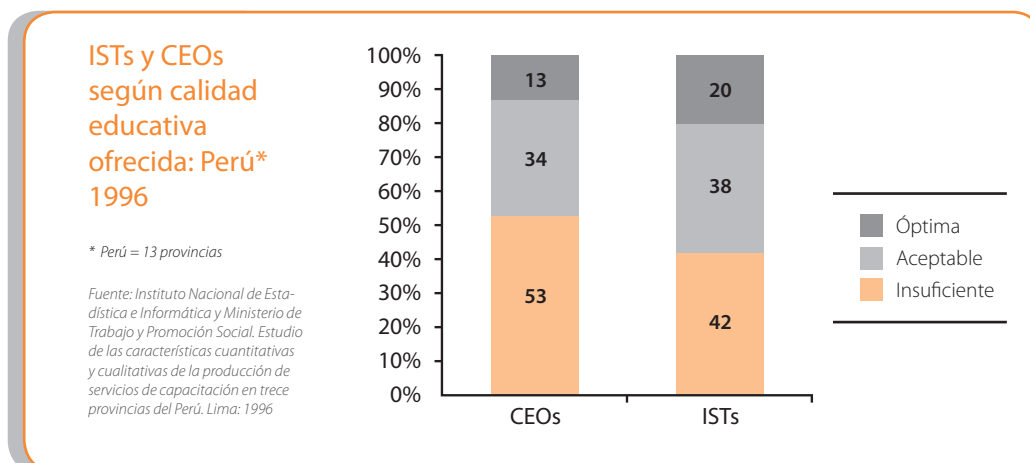
Sin embargo, los empleos para técnicos y profesionales no aumentan a la misma velocidad que la población que egresa de universidades e institutos de formación técnica. A inicios de los años 70, la PEA con educación superior comienza a distanciarse de la PEA ocupada como técnicos y profesionales, es decir, comienza a crecer con mayor velocidad y se crea una brecha. Esta brecha fue el primer indicio de que el país se dirigía hacia un desajuste. La velocidad de calificación de la PEA es mayor que la de su inserción laboral correspondiente.

El intenso crecimiento demográfico y la relativa bonanza económica de los años 60, propiciaron una primera ola de creación de universidades, de modo tal que las dos décadas siguientes verían multiplicarse abrumadoramente el número de estudiantes universitarios y, en los años 80, de alumnos en institutos de educación superior tecnológica, pero ya bajo un contexto económico totalmente distinto y con un considerable deterioro en la calidad de la educación recibida.

Como consecuencia de este explosivo crecimiento de la oferta de educación superior, se produce en el Perú un deterioro de la calidad educativa y altos porcentajes de inadecuación ocupacional, es decir, de personas que habiéndose formado en una especialidad, terminan trabajando en ocupaciones en las que no utilizan la formación que recibieron.

Ya en el año 1993, en Lima, solo uno de cada dos profesionales y uno de cada cuatro técnicos se ocupaba en sus respectivos campos, y había entonces una clara tendencia a que este desajuste aumentara. Mientras el empleo de técnicos y profesionales aumentaba muy lentamente o se mantenía estancado, la ola de egresados de la universidad o de los institutos superiores tecnológicos no dejaba de crecer<sup>26</sup>.

Respecto de la calidad de la formación profesional, un estudio del INEI y el Ministerio de Trabajo y Promoción Social encontró, en el año 1996, que el 42% de los Institutos Superiores Tecnológicos (IST) del Perú y el 53% de los Centros de Educación Ocupacional (CEO) ofrecían educación en condiciones insuficientes de calidad y, solamente el 20% de los IST y 13% de los CEO, funcionaban en condiciones de óptima calidad<sup>27</sup>.



26 Ver RODRIGUEZ, Javier. Ob. cit. p. 83.

27 Instituto Nacional de Estadística e Informática y Ministerio de Trabajo y Promoción Social. Estudio de las características cuantitativas y cualitativas de la producción de servicios de capacitación en trece provincias del Perú. Lima: 1996 (mimeo). p.28.

## 1.2.2 Situación actual: tres novedades y una constante

Durante la primera década del nuevo milenio el Perú ha experimentado tres situaciones inéditas y una constante.

### 1.2.2.1 El bono demográfico

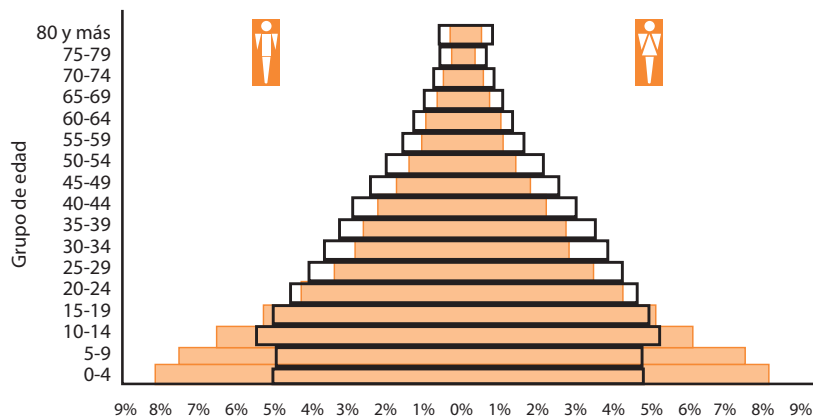
La estructura de la población ha cambiado. El descenso de la fecundidad ha ocasionado que dejemos de ser una población con muchos niños para tener una gran mayoría de adolescentes y jóvenes. De la pirámide perfecta que teníamos en 1972, hemos pasado a una pirámide con una base más estrecha y una "barriga" en el centro formada por los niños entre 10 y 14 años según el censo poblacional realizado por el INEI en 2007 (ver gráfico).

Las proyecciones para el año 2010, estiman que el grupo de población más grande en la actualidad es el que tiene entre 15 y 19 años de edad. ¿Dónde están los jóvenes de esa edad? Terminando el colegio, comenzando su educación superior y casi la mitad de ellos, trabajando.

#### Perú: Envejecimiento de la población, censos 1972 y 2007

Fuente: INEI - Censos Nacionales de Población y Vivienda, 1993 y 2007.

■ Censo 1972  
□ Censo 2007



Este cambio en la estructura de edades tiene un efecto importante para la actividad económica del país: la disminución de la tasa de dependencia demográfica. Esta tasa ha pasado de 90 dependientes por cada 100 personas en edad de trabajar en 1970, a 55 personas por cada 100 en el año 2010, y seguirá reduciéndose.

Este periodo llamado 'bono demográfico' durará aproximadamente 40 años en el Perú y, durante ese lapso de tiempo, tendremos una gran fuerza laboral de jóvenes con una relativamente menor carga de niños y personas de la tercera edad que no trabajan.

Algunos estudiosos atribuyen el despegue económico de algunos países del sudeste asiático a las políticas de Estado que supieron aprovechar este 'bono demográfico'. Pero para que este bono sea una verdadera oportunidad se necesita que los jóvenes y adolescentes de hoy tengan una educación básica y una formación para el trabajo de calidad.

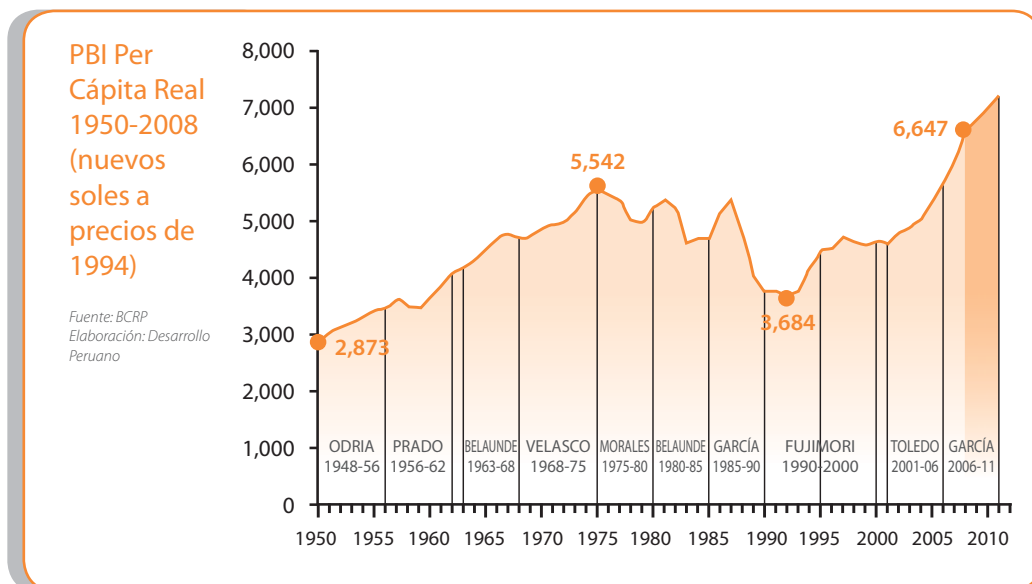
Si los jóvenes peruanos no desarrollan las competencias adecuadas, en los próximos años se tendrá una gran cantidad de jóvenes en el mercado laboral, pero sin capacidades para desempeñarse eficientemente en las empresas o actividades económicas.

Los testimonios de gerentes de recursos humanos acerca de las dificultades para reclutar personal con perfiles adecuados para sus empresas son cada vez más frecuentes, y no es casualidad que el tema de la educación y formación de recursos humanos sea cada vez más recurrente y central en los eventos de gremios empresariales en el Perú.

### 1.2.2.2 Crecimiento económico

La producción en el Perú ha crecido a un ritmo acentuado y bastante sostenido en la década pasada<sup>28</sup>. El PBI ha crecido a una tasa anual promedio superior al 7% entre los años 2005 y 2010, y el Perú ha logrado acumular un crecimiento económico de 72,4% entre los años 2002 y 2010, el mejor desempeño en Sudamérica, solo superado en el mundo por países de crecimiento más rápido como China, India y Singapur.

28 Solo registra variaciones porcentuales negativas en los años 2001 y 2009, este último por efecto de la crisis financiera internacional.



Como consecuencia, el Perú subió 24 puestos en el ranking del Índice de Desarrollo Humano (IDH) elaborado por las Naciones Unidas, al pasar del puesto 87 en el 2005 al 63 en el 2010.

Un factor que ha acompañado al crecimiento económico de Perú ha sido el control de la inflación. Así, la inflación promedio anual entre el 2006 y 2010 asciende a 2,8%, la más baja entre los países de América Latina.

Este crecimiento económico implicó mayores ingresos para el fisco, los cuales crecieron en 80%, es decir, cerca de S/. 39 mil millones respecto de fines del 2005. Estos mayores ingresos se tradujeron en un incremento del presupuesto público que pasó de S/. 49 mil millones en el 2005, a S/. 88 mil millones en el 2011<sup>29</sup>.

El fisco pasó de un ligero déficit en el 2005 a registrar tres años seguidos de superávit fiscales (2006-2008), para luego reportar déficit fiscales en los años 2009-2010 producto de la implementación del Plan de Estímulo Económico que le permitió al Perú enfrentar con éxito los efectos de la crisis internacional del 2009.

29 MEF-PCM. Informe preelectoral. Administración 2006-2011. El Peruano, enero 2011.

“El buen desempeño macroeconómico, la reducción de la deuda pública de 37,7% del PBI en el 2005 a 23,1% del PBI en el 2010, las elevadas reservas internacionales que pasaron de US\$ 14 415 millones en julio del 2006 a US\$ 44 114 millones en la actualidad, así como la solidez y manejo prudencial de las finanzas públicas, permitieron que el país obtenga el grado de inversión por Standard and Poor’s y Fitch Ratings en el 2008 y por Moody’s a fines del 2009<sup>30</sup>, lo cual ha servido para mejorar el clima de negocios.

Por otro lado, el comercio internacional peruano creció aceleradamente en los últimos tiempos. Entre el 2006 y 2010 se suscribieron el Acuerdo de Promoción Comercial (APC) con EE.UU., los Tratados de Libre Comercio (TLC) con China, Canadá y Singapur y el Acuerdo de Complementación Económica (ACE) con Chile. “Gracias a los acuerdos comerciales y los favorables precios de exportación, las exportaciones cerrarán el 2010 en cerca de US\$ 35 mil millones, el doble de lo alcanzado en el 2005 y 5 veces superior a inicios de la década<sup>31</sup>. También se modificó la posición de los principales socios comerciales; tanto así que China está a un paso de convertirse en el primer socio comercial de Perú.

La inversión privada fue otro de los motores que impulsaron el desempeño económico peruano pues creció a una tasa promedio de 15% durante el período 2006-2010. Así, la inversión privada, como porcentaje del PBI, pasó de 15,5% en el 2005 a 19,2% en el 2010; si se añade la inversión pública, el ratio de inversión como porcentaje del PBI se elevó de 18,3% en el 2005 a 25,1% en el 2010<sup>32</sup>.

Como explica el ex ministro de Economía del gobierno de Alan García, Ismael Benavides:

*(...) y el Estado tiene ya un constante 6% del PBI en inversión. Lo importante aquí es que mientras la inversión privada se orienta a proyectos mineros, gasíferos e industriales, la inversión pública se dirige a proyectos pequeños, de índole regional y local<sup>33</sup>.*

Los principales proyectos de inversión privada que destacan en el período 2006-2010 son las inversiones relacionadas al sector minero, hidrocarburos,

30 Ídem. pag. 4.

31 Íbidem.

32 Ídem, pag. 14.

33 Íbidem.

infraestructura e industrial. Estos son algunos de los factores que explican que la economía peruana crezca a tasas aceleradas y haya terminado el año 2010 con una expansión de 8.8%.

Sin embargo, es importante precisar que “la estructura productiva de la economía peruana no ha sufrido modificaciones mayores. Así como la crisis de crecimiento [de mediados de los años 70] se produjo por la caída de la inversión minero-energética [debido a precios internacionales desfavorables y a un inadecuado régimen exportador en aquellos años], la recuperación del crecimiento está íntimamente vinculada a la recuperación de la inversión en estos mismos sectores.”<sup>34</sup>

A pesar de la crisis financiera que se inicia en 2008, las economías de los países emergentes, liderados por China, han continuado creciendo y demandando los metales, minerales y alimentos del Perú, lo que sumado a precios altos<sup>35</sup> explican buena parte de las exportaciones peruanas<sup>36</sup>.

Como sostiene el Banco Mundial, “los inesperados ingresos provenientes de los productos básicos resultaron muy ventajosos para la región [latinoamericana] durante la crisis financiera mundial, pero la dependencia de las materias primas sigue siendo un problema”<sup>37</sup>.

### 1.2.2.3 Afirmación regional y descentralización

Con el comienzo del nuevo milenio se dio impulso en el Perú a un proceso de descentralización política, económica y administrativa, en concordancia con lo establecido en la política número ocho del Acuerdo Nacional.

34 Ghezzi, Piero y Gallardo, José. La economía peruana: logros y retos. Lima, mimeo, 2011. Consulta 15 de junio de 2011. <<http://textos.pucp.edu.pe/texto/La-Economia-Peruana-Logros-y-Retos>>

35 En el quinquenio 2006-2010, los precios de los metales y petróleo y alimentos en términos reales se incrementaron en 97%, 93% y 30%, respectivamente, en relación al quinquenio previo. Por su parte, en el 2010 el precio del oro y cobre se cotizaba tres veces por encima de lo registrado a comienzos del 2000, mientras que el precio del petróleo se valorizaba en el doble (ver MEF-PCM. Informe preelectoral. Administración 2006-2011. El Peruano, enero 2011).

36 En el bloque asiático destacan las exportaciones de cobre, zinc, plomo, hierro y harina de pescado a China (15,9% del total de exportaciones peruanas).

37 Banco Mundial, Informe 2010. Consulta el 05 junio 2011, <<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/BANCOMUNDIAL/QUIENESSOMOS/EXTANNREP2010SPA/0,,contentMDK:22679158~menuPK:7333170~pagePK:64168445~piPK:64168309~theSitePK:7250944,00.html>>

Durante el gobierno del presidente Toledo se elaboró el marco normativo de la descentralización que incluyó la Ley de Bases de Descentralización, la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y una nueva Ley Orgánica de Municipalidades, así como una serie de normas reglamentarias asociadas.

Con mucha lentitud, avances, retrocesos y problemas en la política de descentralización emprendida, los gobiernos regionales han ido asumiendo sus competencias y funciones. Se han elaborado planes concertados de desarrollo y presupuestos participativos. La transferencia progresiva de funciones ha favorecido la experiencia de gestión descentralizada y los programas sociales han sufrido procesos de adaptación a las realidades locales. Se están elaborando diseños de políticas regionales en áreas como salud, educación, alimentación, entre otros sectores.

Un indicador del avance en el proceso de descentralización es la participación de los diferentes niveles de gobierno en el Presupuesto de Inicio del Sector Público. Allí puede verse que el porcentaje del presupuesto destinado al Gobierno Central ha disminuido de 77,5% en el año 2005 a 69,4% en el presupuesto del 2011.

Aunque el porcentaje destinado a los gobiernos regionales tiende a aumentar, la participación aún es bastante baja (pasa de 15,7% en el año 2005 a 16,4% en el año 2011). Sin embargo, la participación de los gobiernos municipales crece notablemente (de 6,8% a 14,2%) en el periodo en mención.

#### Porcentajes de participación en el Presupuesto Institucional de Apertura (Por niveles de gobierno)

Nivel	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Nacional	77,5	70,4	68,8	67,7	64,5	70,3	69,4
Regional	15,7	16,8	17	16,7	17,8	16,9	16,4
Local	6,8	12,8	14,2	15,6	17,7	12,8	14,2
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Ley Anual de Presupuesto Público (2005-2011)/Consulta Amigable-SIAF-DGPP-MEF.



### 1.2.2.4 Persistencia de la inequidad

En el Perú se han hecho avances importantes en materia de reducción de la pobreza en los últimos años. Según el más reciente informe del cumplimiento de los ODM<sup>38</sup>, el 23,9% de la población se encontraba en pobreza extrema en el año 2002 y para el 2008 este porcentaje se redujo a 12,6%, con lo cual el Perú se sitúa muy cerca de alcanzar la meta fijada por los ODM.

Sin embargo, como mencionamos anteriormente en este mismo capítulo, el informe señalado menciona que estos avances en la lucha contra la pobreza no han sido homogéneos. Los promedios y las cifras a nivel nacional esconden diferencias que aparecen más nítidas en la medida en que se mira más en detalle. En Huancavelica, dos de cada tres personas son pobres y en otros ocho departamentos del Perú la mitad o más de la población está por debajo de la línea de pobreza.

Por ejemplo, en el caso de los jóvenes entre los 15 y 29 años de edad<sup>39</sup>, aún se necesita un esfuerzo mayor para llegar a las metas de los ODM, pues las brechas se mantienen, especialmente si se observan los indicadores referidos a las zonas rurales, a las mujeres y a los más jóvenes entre los jóvenes.

	Pobreza extrema		Brecha de pobreza	
	2002/2004*	2008	2002/2004*	2008
<b>Pob. total</b>	23,9%	12,6%	16,2%	11,1%
<b>Pob. joven</b>	24,5%	21,5%	27,5%	20,3%
<b>Pob. total rural</b>	50,3%	21,0%	26,6%	21,0%
<b>Pob. joven rural</b>	50%	43,5%	42,9%	38,1%

\* 2002 = pob total / 2004 = pob joven

38 Comisión Interministerial de Asuntos Sociales de la Presidencia del Consejo de Ministros (CIAS-PCM). Informe del cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, Perú 2008. Resumen Ejecutivo. Lima, 15 de octubre 2009.

39 Para fines de este documento, cuando se menciona 'jóvenes' o 'población joven' se hace referencia a la población entre los 15 y 29 años de edad, salvo que se especifique otro rango de edades.

Como sostienen Ghezzi y Gallardo: "No obstante, los avances de la economía peruana en términos de crecimiento, ambiente de negocios y diversificación de la inversión, existe un conjunto de indicadores que contrastan con los avances en otros aspectos. De un lado, el nivel de la pobreza se ha reducido fuertemente pero de una manera muy desigual si se distingue entre los ámbitos geográficos. De otro lado, la productividad, empleo y distribución del ingreso no muestran un desempeño equivalente al del producto y son precisamente estas tres variables las que tienen un efecto decisivo sobre el desarrollo de un país"<sup>40</sup>.

---

40 Ghezzi, Piero y Gallardo, José. Ob. cit., p.4. Este documento explica en detalle las desigualdades en torno a la productividad, el empleo y la distribución del ingreso y propone una interesante explicación sobre las causas del desigual desempeño de la economía peruana.



## Capítulo 2

# Evolución del concepto de orientación vocacional o profesional

A lo largo de la historia, los cambios en la actividad económica por causas sociales, políticas o tecnológicas —o por una combinación de todos estos factores—, han llevado a la *complejización*, diversificación e innovación de las ocupaciones y de la organización del trabajo.

Hace más de cien años, en uno de esos momentos de grandes cambios, surgió la orientación profesional en Europa, también llamada orientación vocacional en los Estados Unidos de Norteamérica, como una forma de responder de modo científico y sistemático a la necesidad de ubicación en el mundo laboral, especialmente de los jóvenes.

### Las diversas formas de llamar a la orientación vocacional o profesional

Muchos países de lengua inglesa utilizan los términos '*vocational guidance*', '*career guidance*', '*vocational counselling*', '*career counselling*', '*information, advice and guidance*' y '*career development*' para hablar del mismo tipo de actividades de orientación<sup>1</sup>.

1 Ver Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico y Ministerio de Educación y Ciencia de España. *Orientación profesional y políticas públicas. Cómo acortar distancias*. París: OCDE, 2004, p. 18.



En inglés, el término '*vocational*' es un adjetivo que se aplica a algo relacionado con una ocupación o empleo. Por eso la formación profesional también acepta múltiples denominaciones en idioma inglés<sup>2</sup>.

'*Vocational guidance*' se traduce al español como 'orientación vocacional', mientras que '*career guidance*' alude a la orientación profesional (aunque una traducción literal sería 'orientación de la carrera'). A pesar de haber surgido en la misma época en ambos continentes, en Europa —más exactamente en Inglaterra— se usó '*career guidance*' para referirse a los servicios de orientación, mientras que en Estados Unidos predominó en los inicios el uso de '*vocational guidance*', quizá debido a que la gente esperaba que los empleos duraran para toda la vida en aquella época. El libro de F. Parsons (*Choosing a Vocation*), quien acuñó el término '*vocational guidance*' en 1909, influyó también para que se difundiera esta expresión.

De este modo, en España se habla de 'orientación profesional'<sup>3</sup>, mientras que en algunos países de América Latina, el Perú entre ellos, —quizás por influencia de autores norteamericanos—, prefieren usar el término de 'orientación vocacional'. No es extraño encontrar algunos autores en lengua española que usan los términos 'orientación vocacional' y 'orientación profesional' como sinónimos. Otros autores han intentado establecer definiciones que los diferencien, sin lograrlo cabalmente y creando con ello cierta confusión.

En realidad ambos términos aluden a lo mismo, a la orientación para el trabajo, orientación que articula la educación con la ocupación y que va más allá del puesto de trabajo pues, como se verá, se trata de una orientación para la vida, aun cuando los empleos ya no se mantengan de por vida.

---

2 Vocational Education, Technical Education, Technical-Vocational Education (TVE), Occupational Education (OE), Vocational Education and Training (VET), Professional and Vocational Education (PVE), Career and Technical Education (CTE), Technical and Vocational Education and Training (TVET).

3 En Francia se usa '*orientation professionnelle*' que alude de modo unívoco a la orientación para el trabajo.

Desde entonces, la orientación ha definido mejor sus alcances poniendo énfasis en diversos aspectos, lo que le ha valido ser asociada a una gran diversidad de términos o asumir diferentes denominaciones en diversos países.

Muchas de estas denominaciones obedecen a enfoques teóricos predominantes en diversas épocas, y estos a su vez responden a las características del contexto social y económico en que se acuñaron los términos y han ido evolucionando con el tiempo.

Por ejemplo, cuando en 1909 Parsons hablaba de elegir una vocación, se pensaba que elegir un empleo no debía depender únicamente de las necesidades del mundo del trabajo sino fundamentalmente de los intereses, habilidades y aptitudes de las personas (de la vocación o llamado<sup>1</sup>) y que ese empleo podía ser para toda la vida.

### ¿Qué es la orientación vocacional o profesional?

Los países de la OCDE proponen una definición de orientación profesional bastante completa y concordante con el enfoque que se asume en este documento:

“La orientación profesional se refiere a las actividades dirigidas a ayudar a las personas de todas las edades, en todos los momentos de su vida, a tomar una decisión sobre educación, formación y profesión y a gestionar su trayectoria profesional. La orientación profesional ayuda a los individuos a reflexionar sobre sus ambiciones, sus intereses, su calificación y sus capacidades. Les ayuda a comprender el mercado laboral y los sistemas educativos, y a relacionar estos conocimientos con lo que saben sobre ellos mismos. Una orientación profesional integral intenta enseñar a las personas a planificar y a tomar decisiones sobre su vida laboral y la formación que implica. La orientación profesional hace asequible la información sobre el mercado laboral y las oportunidades de formación, organizando y sistematizando esta información y haciendo que esté disponible en el momento adecuado, cuando las personas tienen necesidad de ella”.

---

1 OCDE y Ministerio de Educación y Ciencia de España. *Orientación profesional y políticas públicas. Cómo acortar distancias*. Madrid: Secretaría General Técnica del Ministerio de Educación y Ciencia de España, 2004, p. 19.

1 Vocación viene del latín *vocāre*: llamar.

Hubo muchos momentos de impulso para la orientación vocacional en la práctica y para la redefinición de su sentido y significado. Pero también existen constantes en esta evolución: su nexos con la educación, especialmente con la formación profesional, lo que la hace un tema típico de la relación educación y empleo. Su propósito de llevar a la persona hacia el trabajo pero, a la vez, el reconocimiento de las características del individuo como punto de partida, lo que convierte a la orientación en un espacio excepcionalmente interesante para ver la relación entre individuo y sociedad.

La necesidad de apoyarse en investigación e información precisa y adecuada (tanto de uno mismo como del mercado laboral y la oferta educativa) y la perspectiva de que finalmente la orientación encierra la construcción de una trayectoria de vida que —hoy lo vemos claramente— no se reduce a una decisión en un momento dado sino que la acompaña a lo largo de ella.

En la actualidad, los conceptos de orientación vocacional y orientación profesional no pueden diferenciarse y existe cierta tendencia, en algunos países, a que el primero sea subsumido por el segundo.

*El término orientación profesional —señala Ellen Hansen— está reemplazando la expresión orientación vocacional en los países de altos ingresos. La orientación vocacional se enfoca en la elección de una ocupación y se distingue de la orientación educativa, que trata de las opciones de cursos de estudio. **La orientación profesional une a ambos términos** y hace hincapié en la interacción entre el aprendizaje y el trabajo<sup>2</sup>.*

Sin embargo, en el Perú, el Servicio de Orientación Vocacional e Información Ocupacional (SOVIO) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sostiene la postura inversa, es decir, considera que la orientación vocacional es un concepto que incluye o comprende al de orientación profesional.

El SOVIO considera que con la orientación vocacional se busca ayudar a descubrir la vocación y a identificar un tipo de formación que permite que confluyan las preferencias y aptitudes con actividades socialmente *empleables*, a través de las

---

2 HANSEN, Ellen. *Orientación Profesional. Un manual de recursos para países de bajos y medianos ingresos*. Montevideo: CINTERFOR/OIT, 2006, p.13

cuales se persigue la autorrealización personal como respuesta a la necesidad de trascender en la vida y la sociedad. Mientras que la orientación profesional se refiere básicamente al asesoramiento para la elección más pertinente de un tipo de formación o capacitación a fin que se tenga una mejor oportunidad laboral y mejores opciones de desarrollo profesional.

Hansen recoge y recomienda la definición que usan los países de la OCDE:

*La orientación profesional puede definirse de varias maneras. La Revisión de Políticas de Orientación Profesional de la OCDE la define como «los servicios y actividades cuya finalidad es asistir a las personas, de cualquier edad y en cualquier momento de sus vidas, a ejercer opciones educativas, de formación y laborales y a gestionar sus profesiones»<sup>3</sup>.*

*Esta definición incluye hacer más accesible la información acerca del mercado laboral y sobre las oportunidades educativas y de empleo, organizándola, sistematizándola y asegurando su disponibilidad cuando y donde las personas la necesiten. También implica ayudar a las personas a reflexionar sobre sus aspiraciones, intereses, competencias, atributos personales, calificaciones y aptitudes y establecer correspondencias con las oportunidades de formación y empleo disponibles<sup>4</sup>.*

A pesar de que el término 'orientación profesional' recoge con más precisión la interacción entre educación y empleo que se desea destacar, quizás sea preferible continuar refiriéndose en el Perú a los servicios de 'orientación vocacional' de la manera tradicional o con una combinación de ambos términos ('vocacional-profesional')<sup>5</sup>.

Lo importante es que, a partir de la definición de orientación empleada por la OCDE, es posible poner el énfasis en ciertas dimensiones que debe contemplar todo servicio de orientación vocacional-profesional.

3 OCDE. *Career guidance: A handbook for policy makers*. París, OCDE 2004. p. 10 (también disponible en francés, *L'orientation professionnelle: Guide pratique pour les décideurs*).

4 HANSEN, Ellen. Loc. cit.

5 Según lo expuesto, parecería recomendable utilizar el término 'orientación profesional' para referirse a los servicios de los que se ocupa este documento. Sin embargo, en el Perú —y puede que en no muchos países más—, el término 'profesional' es comúnmente usado para referirse a las personas con estudios universitarios y no es frecuente asociarlo a lo laboral, lo que podría ocasionar cierta confusión.



En síntesis, la orientación vocacional-profesional debe reunir las siguientes características:

- Es para todos los momentos de la vida de la persona.
- Sirve para tomar decisiones acerca de la educación, formación profesional y para autogestionar una trayectoria profesional.
- Se basa en información organizada, sistematizada y disponible en el momento en que las personas la necesitan.
- Debe incluir información y orientación en materia de capacidad empresarial.
- Debe realizarse en un marco de promoción de la participación de los diversos actores sociales en todos los servicios relacionados con la orientación profesional.
- Mayor diversidad de los tipos de servicios, establecer diferentes modalidades de entrega del servicio, una utilización más intensiva de técnicas de autoayuda, empleo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).
- Mejorar la evaluación de los servicios de orientación para cumplir más efectivamente las metas y objetivos.
- Incentivar el desarrollo de servicios de orientación profesional dentro de los sectores privados y voluntarios.

## 2.1 Antecedentes de la orientación vocacional-profesional

Existen algunos autores en Europa que podrían ser considerados los antepasados remotos de la orientación y que vale la pena mencionar porque en sus obras plantean los temas que identifican a la orientación vocacional hasta nuestros días y la interconexión que existe entre ellos: el individuo, las ocupaciones, la educación o formación y, en definitiva, las trayectorias de vida.

Ramón Llull (1235-1316) publicó en 1275 su *Doctrina Pueri*, un programa educativo dedicado a su hijo, donde incluye una descripción de profesiones en la que "considera que la educación debe tener en cuenta la variedad de temperamentos

y aptitudes y de acuerdo con ello, conviene en que cada sujeto elija la ocupación por la cual tiene más disposición natural”<sup>6</sup>.

En 1468, el teólogo de Segovia, Rodrigo Sánchez de Arévalo (1404-1470) publicó en Roma su obra *Speculum Vitae Humanae*, dividida en dos libros. En el primero se ocupó de las: “diversas maneras de vivir de hombres en el estado temporal e diversas especies de artes e ocupaciones seculares (sic)”<sup>7</sup>, es decir una descripción de las ocupaciones de su época.

Juan Luis Vives (1492-1540), filósofo y educador valenciano, publicó en 1531 *De Tradendis Disciplinis* donde afirma: “la necesidad de investigar las aptitudes individuales de las personas para conocerlas mejor y conducir las a las profesiones adecuadas. El mismo Vives, en *Anima et Vita* (Basilea, 1538) sostiene que en los centros educativos, los profesores deben reunirse cuatro veces al año para discutir la manera de ser de cada alumno y guiarlo hacia los estudios para los cuales manifiestan mejores aptitudes”<sup>8</sup>.

La Revolución Francesa y la primera revolución industrial en Europa dieron lugar a diversas “problemáticas de tipo sociolaboral, la más importante sería la supresión de puestos de trabajo, esta situación será propicia para el surgimiento de la Orientación Profesional”<sup>9</sup>. Sin embargo, no hemos hallado evidencias de servicios o instituciones de orientación vocacional en Inglaterra o Francia en el siglo XIX o que se haga referencia al tema.

6 CHACÓN Martínez, Olga. *Diseño, aplicación y evaluación de una propuesta de orientación vocacional para la Educación Media, Diversificada y Profesional Venezolana*. Tesis doctoral. Universidad Rovira i Virgili, Tarragona 2003, p.31.

7 Consultado en: [http://portales.educared.net/wikiEducared/index.php?title=Rodrigo\\_S%C3%A1nchez\\_de\\_Ar%C3%A9valo#El\\_Speculum\\_humanae\\_vitae\\_28Roma.2C\\_1468.29](http://portales.educared.net/wikiEducared/index.php?title=Rodrigo_S%C3%A1nchez_de_Ar%C3%A9valo#El_Speculum_humanae_vitae_28Roma.2C_1468.29). Fecha de la consulta: 16 marzo 2011.

8 CHACÓN Martínez, Olga. Ob. cit., p. 32.

9 VALCÁRCEL Fernández, Margarita. *Orientación profesional y género: Desarrollo histórico y conceptual de la Orientación Profesional, en relación a las oportunidades y derechos de las mujeres*. Consultado en Internet el 16 de marzo de 2011 en: [webs.uvigo.es/pmayobre/pop/archi/profesorado/.../orientacion.pdf](http://webs.uvigo.es/pmayobre/pop/archi/profesorado/.../orientacion.pdf)

## 2.2 Nacimiento de la orientación vocacional-profesional

El origen de la orientación vocacional, de modo sistemático y formal, se sitúa justo en el paso del siglo XIX hacia el siglo XX como consecuencia bastante directa de la segunda revolución industrial.

Como se sabe, el uso del gas y el petróleo, además de una notable revolución científica, produjeron profundos cambios económicos y sociales en Europa y Estados Unidos de Norteamérica dando lugar al surgimiento de nuevas industrias —como la química, eléctrica y automovilística— y, con ellas, a una división del trabajo cada vez más compleja.

*Los servicios de orientación formales son al menos en parte, producto del desarrollo económico. En sociedades relativamente primitivas, basadas en una economía de subsistencia, existe poca división de la mano de obra. A medida que las sociedades agrícolas se vuelven más ricas y sofisticadas, con mayor comercio, sobreviene una mayor diversidad de roles, pero la asignación de tales roles está determinada mayormente por la familia, casta o clase en las que uno nace. A la larga, con el crecimiento de la industrialización, la división de la mano de obra de trabajo alcanza un punto donde esos mecanismos tradicionales de asignación de roles comienzan a resquebrajarse, y los servicios de orientación formales pueden desarrollarse para complementarlos. Así fue que a fines del siglo XIX y en los primeros años del siglo XX comenzaron a aparecer los primeros servicios de orientación vocacional tanto en los Estados Unidos como en Europa<sup>10</sup>.*

### La orientación en Europa

En el Reino Unido, los primeros servicios de orientación se centraron exclusivamente en los jóvenes y estaban fuertemente orientados a ubicarlos en un puesto de trabajo: su preocupación era ayudar a los jóvenes para hacer la transición de la escuela al trabajo<sup>11</sup>.

*Mientras tanto, limitados servicios de orientación comenzaron a aparecer en las universidades y escuelas. Los orígenes de los university appointments boards se*

10 WATTS, A.G. *Orientación Vocacional: una perspectiva internacional*. Universidad de la Plata, 1999, p.2.

11 WATTS, A.G. y Kidd, Jennifer M. *Guidance in the United Kingdom: past, present and future*. Londres, 2000, p.485

*remontan a 1892. A mediados de 1950 todas las universidades tenían este tipo de servicio, ofreciendo entrevistas de asesoramiento, información acerca de las carreras, los empleadores, los puestos de trabajo y las actividades de colocación<sup>12</sup>.*

*En las escuelas, los careers teachers aparecen mencionados a fines de los años 20, y por la década de 1960 estaban siendo ampliamente nombrados: sus tareas incluían la gestión de la información y el apoyo a la labor del oficial de empleo juvenil<sup>13</sup>.*

En Alemania, se crea en 1898 el Servicio de Información en Berlín y en 1902 se apertura en Munich la Oficina de Formación Profesional. Para 1918 se proclama la primera ley que normalizaba los Servicios de Orientación. A Bélgica se le considera el país pionero de la Orientación y de la Psicopedagogía, con la fundación en 1899 del Instituto de Psicología Pedagógica de Europa. En 1912 se crea el primer servicio europeo de orientación profesional. La primera legislación que regulaba y organizaba los servicios de orientación se formula en 1936.

Francia instauro su primera Oficina de Información y Orientación en 1912 y en 1928 aparece el Instituto Nacional de Estudio del Trabajo y de Orientación Profesional. Para 1951 la Orientación pasa a formar parte del sistema educativo.

En España se realizaban, en 1902, trabajos psicopedagógicos de tipo extraescolar. En 1919 surge el Instituto de Orientación Profesional. En 1922 comienza a publicarse la *Revista de Pedagogía* donde se trataban temas de carácter psicopedagógico. En 1924 se crea el Instituto de Orientación y Selección Profesional el cual era una dependencia del Ministerio de Trabajo en Madrid<sup>14</sup>.

Es importante destacar que, desde el comienzo, en Europa se habla de orientación profesional (*careers guidance*) mientras que en los Estados Unidos de Norteamérica se usa más frecuentemente el concepto de orientación vocacional<sup>15</sup>.

12 Ídem p. 486

13 Ibídem.

14 DIROCIÉ, Luz del Alba y Javier, Modesta. Competencias de Los Orientadores en el uso de Modelos de Intervención Psicopedagógica en las Escuelas Urbanas de los Distritos Educativos 05 y 06 de la Regional 02 de Educación del Municipio de San Juan de la Maguana, Año 2009. Consultado en Internet el 8 de abril de 2011: <http://www.eumed.net/libros/2010e/835/Origenes%20de%20la%20Orientacion%20en%20los%20Estados%20Unidos.htm>

15 CHACÓN Martínez, Olga. Ob. cit., p.33

## La orientación en Estados Unidos

En Estados Unidos, la orientación surge como actividad formal organizada gracias a Frank Parsons, quien en 1905 asume la dirección del Breadwinner's Institute, uno de los programas de la Civic Service House<sup>16</sup> en Boston, y la organización posterior del Bureau of Vocational Guidance.

Su mayor contribución fue la publicación de *Choosing a Vocation* (1909), un año después de su muerte, donde aparece por primera vez el término 'vocational guidance' ('orientación vocacional') planteando un método con tres pasos: primero, el análisis de las aptitudes, habilidades, intereses, recursos, limitaciones y otras cualidades; segundo, el conocimiento de los requerimientos del mundo del trabajo, y tercero, el ajuste entre estos dos grupos de factores.

Otros autores importantes fueron:

*Jesse B. Davis (1907) quien como director de la High School de Gran Rapids (Michigan), inició un programa destinado al cultivo de la personalidad, el desarrollo del carácter y el suministro de información profesional. Su obra más representativa, Vocational and Moral Guidance (1914) plantea la relación entre la moral y la vocación desde sus orígenes.*

*En 1913, se realizó la II Conferencia Nacional sobre Orientación Vocacional; se crea la National Vocational Guidance Association (NUGA). Davis es fundador de esta asociación que hoy se llama National Career Development Association (NCDA). Truman L. Kelly utilizó por primera vez el término 'educational guidance' ('orientación educativa') en 1914, titulado así su tesis<sup>17</sup>.*

Como puede observarse, la evolución de la orientación vocacional ha estado asociada no solo al tema laboral sino también a la orientación educativa y al desarrollo de la psicología desde sus orígenes.

16 Institución filantrópica fundada en 1901 y dedicada a proveer oportunidades educativas a inmigrantes y jóvenes en busca de trabajo.

17 CHACÓN Martínez, Olga. Ob. cit., p.32

Después de las dos primeras décadas del siglo XX prosiguió la expansión del sistema capitalista y la industrialización, el crecimiento de la población y la demanda por educación y acceso a diversos servicios del Estado en los países desarrollados. A partir de los años 30, la orientación se asocia cada vez más a la educación y surge el *counseling* en los Estados Unidos con el apoyo de la psicometría y un enfoque más centrado en el individuo<sup>18</sup>.

*E.G. Williamson en su obra How to counsel students: a manual of techniques for clinical counselors, publicada en 1939, presenta su modelo «directivo» o «prescriptivo», donde entiende la personalidad del sujeto como un conjunto de rasgos mensurables. El papel asignado al orientador es el de director del proceso, y el proceso de orientación lo concibe como, diagnóstico-pronóstico-consejo, basado en el uso de los tests (sic), esto unido a la naturaleza educativa del proceso, determinó la institucionalización del Counseling (sic) hasta nuestros días<sup>19</sup>.*

En la década de los cincuenta la orientación como proceso se expande. En esta década son importantes los aportes de Ginsberg y Super:

*Donald Super defiende la idea del Desarrollo de Carrera como un ciclo vital de la persona, ampliando de esta manera el ámbito de una visión estática a una visión evolutiva. La orientación es considerada como «un proceso de ayuda a la persona para desarrollar y aceptar una imagen integrada y adecuada de sí mismo y de su rol en el mundo del trabajo, comprobar este concepto frente a la realidad y convertirlo en sociedad»<sup>20</sup>.*

Chacón considera que, aproximadamente a fines de los años 60, el concepto de 'carrera' sustituye al de 'vocación' en los Estados Unidos.

18 El *counseling* es "relación de ayuda entre un profesional (counselor) y un cliente, el cual realiza una demanda ante una situación del presente difícil de resolver por sí solo". Consultado en internet el 12 de abril de 2011: <http://www.galene.es/counselling.html>

19 CHACÓN Martínez, Olga. Ob. cit., p.36

20 Ídem, p.52

## 2.3 Las recomendaciones de la OIT

### Recomendación sobre la orientación profesional (1949)

En 1949, la Organización Internacional del Trabajo hace público por primera vez un análisis del tema de la orientación y adopta la Recomendación 87 (R87) sobre la orientación profesional<sup>21</sup> que sentará las bases del tema.

Lo primero que hay que señalar es que la versión en inglés de la R87 usa el término ‘*vocational guidance*’ siguiendo la costumbre norteamericana imperante en la época, mientras que la versión en español se pega a los usos de España (‘orientación profesional’) y en ningún momento emplea el término “orientación vocacional”.

En segundo lugar, la R87 propone una definición de orientación profesional (o de *vocational guidance*):

*(...) la ayuda prestada a un individuo para resolver los problemas referentes a la elección de una profesión y al progreso profesional, habida cuenta de las características del interesado y de la relación entre éstas y las posibilidades del mercado del empleo<sup>22</sup>.*

Esta definición, bastante operativa y precisa, encierra el propósito de la orientación: confrontar las características del individuo con las oportunidades de empleo.

Pero además, la R87 señala desde sus primeros párrafos cuatro premisas que se manejan hasta nuestros días:

- Que la orientación vocacional o profesional es un proceso continuo, que se puede ofrecer a cualquier edad,

21 Diez años antes, en 1939, la OIT había adoptado una recomendación acerca de la formación profesional (R57) en la que se dice que “Todos los niños deberían recibir una preparación que desarrolle en ellos la noción, el gusto y la estima del trabajo manual, elementos que son indispensables para esta formación general y que pueden facilitar la orientación profesional ulterior”.

22 OIT. *Recomendación sobre la orientación profesional*. Ginebra, 1949. Numeral 1.

- que tiene como requisito la elección libre y voluntaria del individuo,
- que beneficia tanto al individuo como al país, y
- que los medios públicos de orientación vocacional pueden tener un alcance local y nacional.

La R87 sugiere métodos de orientación vocacional para menores y para adultos. En concreto, para los menores propone información, visitas, trabajos prácticos y un sistema de seguimiento, mientras que para los adultos sugiere que tengan información, no solo sobre el empleo, sino también sobre las oportunidades de formación.

La R87 menciona también algunos principios para la organización donde destaca que:

*(...) los sistemas de orientación profesional y de consejos sobre el empleo (employment counseling) deberían organizarse y coordinarse dentro del cuadro de un vasto programa general, establecido y realizado habida cuenta de las condiciones locales y regionales, para que pueda adaptarse a cualquier cambio de estas condiciones<sup>23</sup>.*

La R87 señala la importancia de delimitar claramente la competencia administrativa local y nacional y de coordinación entre ambas instancias así como entre las autoridades escolares y las de los servicios de empleo.

Finalmente, la R87 destaca la necesidad de formar personal especializado (orientadores) y de estimular la investigación en diversos temas entre los que se menciona el análisis de los requisitos exigidos para las diversas actividades (*requirements of the occupations*)<sup>24</sup> y la divulgación de la información relativa a las diversas ramas de actividad general profesional.

Como puede observarse, la mayoría de los lineamientos y recomendaciones formulados por OIT en 1949 mantienen su vigencia y actúan como pilares sobre los que puede construirse un servicio de orientación eficaz.

23 Ídem, numeral 25.

24 Análisis de competencias demandadas, diríamos hoy.



## Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos (1975)

La Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos: orientación y formación profesional (R150), del año 1975, ofrece un sentido más amplio de orientación profesional, aunque continua usando el término ‘*vocational guidance*’ en su versión en inglés:

*(...) la orientación y la formación tienen por objeto descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa productiva y satisfactoria y, en unión con las diferentes formas de educación, mejorar las aptitudes individuales para comprender individual o colectivamente cuanto concierne a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir sobre ellos<sup>25</sup>.*

Nótese que ya no solo se trata de la elección de una profesión sino de desarrollar una vida activa productiva y satisfactoria.

La R150 vincula la orientación profesional con la formación profesional y, como se menciona en la cita anterior, con las diferentes formas de educación. De hecho, entre los considerandos se menciona que la OIT y la UNESCO establecen, en aquel entonces, una colaboración con el fin de armonizar objetivos.

Pero la R150 tiene el mérito de señalar también la importancia de la orientación profesional y la formación profesional para la implementación de las políticas y programas de empleo. Al respecto, exhorta a los países miembros de la OIT a poner en práctica “políticas y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y formación profesionales, que guarden una relación estrecha con el empleo, en particular mediante los servicios públicos del empleo”<sup>26</sup>.

El vicepresidente de los empleadores subrayó en el plenario de aquella conferencia de 1975 este vínculo entre formación, orientación y empleo al decir que:

*No se puede ya hablar hoy de desarrollo económico y social sin vincularlo con el empleo, y no puede haber empleo productivo si no se basa en una buena orientación profesional y en una formación profesional apropiada<sup>27</sup>.*

25 OIT. *Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos*. Ginebra, 1975.

26 Ídem, numeral 4 acápite 1.

27 Citado por BARRETO, Hugo en *Recomendación 195 de OIT. Temas, enfoques y actores de la formación profesional*. Montevideo, CINTERFOR/OIT, 2005, p. 56.

Esta declaración permite ponderar claramente el valor y la importancia que adquiere la orientación al asociarse al empleo y, aún más, al desarrollo social y económico de las sociedades.

La R150 precisa que estas políticas y programas de empleo deberían, entre otros objetivos<sup>28</sup>:

- a) Asegurar el acceso a un empleo productivo, incluido el trabajo independiente, que corresponda a las aptitudes y aspiraciones personales del trabajador, y facilitar la movilidad profesional;
- b) promover y desarrollar el espíritu creador, el dinamismo y la iniciativa con vistas a mantener o acentuar la eficacia en el trabajo; y
- c) asistir a los trabajadores en su búsqueda de satisfacción en el trabajo, de expresión y desarrollo de su personalidad y de mejoramiento de su condición general por el propio esfuerzo, con miras a mejorar la calidad o modificar la naturaleza de su contribución profesional a la economía.

De este modo, la orientación vocacional y profesional, según la perspectiva de la R150, indaga sobre las aptitudes personales pero con miras a lograr un empleo productivo y facilitar la movilidad en el trabajo; identifica la creatividad y la *proactividad* pensando en la eficacia en la ocupación; puede favorecer el desarrollo de la personalidad y la satisfacción en el trabajo, pero con el propósito de mejorar la calidad de la contribución a la economía.

La R150 destaca los efectos de la orientación vocacional y profesional en el empleo, pero en una perspectiva que articula los beneficios que la orientación puede tener para el individuo con los efectos sociales que pueden lograrse en el mundo del trabajo. Esta dimensión social y colectiva del tema de la orientación es una visión que se fortalecerá en el futuro.

La R150 también ofrece sugerencias concretas como:

- Proporcionar orientación profesional, en forma continua, realista y ampliamente concebida, a los diversos grupos de la población en todas las ramas de actividad económica (numeral 5.2.b), y

28 OIT. Ob. Cit., numeral 4 acápite 6. Hemos mantenido las letras de los incisos originales.

- establecer una estrecha cooperación y coordinación entre la orientación profesional y la formación profesional que se proporcionan fuera del sistema escolar, por una parte, y la orientación escolar y el sistema de enseñanza escolar, por otra. (numeral 5.2.h).

Respecto a la información que los sistemas de orientación deberían ofrecer, la R150 propone abarcar un amplio rango de temas:

*(...) la elección de una ocupación, la formación profesional y las oportunidades educativas conexas, la situación y perspectivas de empleo, las posibilidades de promoción, las condiciones de trabajo, la seguridad y la higiene en el trabajo, y otros aspectos de la vida activa (...)*<sup>29</sup>.

La R150 consolida la idea de que la elección de una educación o formación profesional de los adolescentes debe hacerse en función de sus intereses y aptitudes, pero también de las oportunidades de empleo.

También propone, con una actitud innovadora, que se deberían ofrecer programas de orientación profesional colectiva (a grupos con características o problemáticas laborales comunes), además de las asesorías individuales.

Al respecto, la R150 deja entrever que la OIT quiere marcar una distancia con la orientación vocacional puramente individual. Al sostener que “el asesoramiento individual debería ser accesible en particular a los jóvenes y a los adultos que precisan una asistencia especializada (...)”<sup>30</sup> se puede pensar entonces que no todas las personas necesitan siempre esta orientación individual.

Finalmente, la R150 insiste en el tema de la formación de personal especializado y la necesidad de investigación precisando que es necesario “determinar las oportunidades de empleo y hacer previsiones sobre las mismas en las diversas ramas de actividad económica y ocupaciones”<sup>31</sup>. Como se verá en los capítulos siguientes, en muchos países de América Latina la información acerca del empleo se limita a las ramas de actividad económica y no llega hasta las ocupaciones específicas, como lo propone la OIT desde el año 1975.

29 Ídem. Numeral 7 acápite 2.

30 Ídem. Numeral 10 acápite 2.

31 Ídem. Numeral 68 acápite b

### Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos (2004)

La Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente (R195) aprobada en 2004 representó un importante avance y una visión integradora al reconocer:

*(...) que la educación, la formación y el aprendizaje permanente contribuyen de manera significativa a promover los intereses de las personas, las empresas, la economía y la sociedad en su conjunto, especialmente en vista de la importancia fundamental que reviste alcanzar el pleno empleo, la erradicación de la pobreza, la inclusión social y el crecimiento económico sostenido en una economía mundializada<sup>32</sup>.*

Destaca su tratamiento de temas nuevos como calidad de la educación, desarrollo y la certificación de competencias, *empleabilidad* e inclusión social.

En materia de orientación profesional, la R195 asocia la orientación a la información y pone el acento en esta última al detallar el tipo de información que las personas necesitan como parte de su formación previa al empleo:

*(...) información sobre mercados de trabajo, trayectorias profesionales, y asesoramiento sobre el empleo, complementada con información relativa a los derechos y obligaciones de todas las partes, en virtud de la legislación del trabajo y otras formas de reglamentación laboral<sup>33</sup>.*

Cabe notar que OIT se refiere explícitamente al tema de las trayectorias profesionales y lo incluye entre los temas de información<sup>34</sup>. Esto tiene que ver con el cambio del término '*vocational guidance*,' usado en anteriores recomendaciones, por '*career guidance*' en el capítulo octavo en que toca el tema de la orientación profesional. *Career* o '*carrera*' también puede traducirse como '*trayectoria*'.

32 OIT. *Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente*. Ginebra, 2004, p. 1.

33 Ídem. Numeral 8 acápite d.

34 La versión en inglés dice: "*ensure provision of vocational, labour market and career information and guidance and employment counseling*".

Los aportes de la R195 sobre Orientación Profesional son muy precisos y son cuatro. Uno primero, que ya se había mencionado en la R150, es asegurar el acceso de las personas a la orientación profesional, durante toda su vida.

Otro aporte, muy a tono con la época, menciona la promoción del uso de la Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) así como las buenas prácticas en los servicios de información y orientación. Es en este punto que *career information and guidance*, es traducido al español como 'información y orientación sobre la trayectoria profesional'<sup>35</sup>.

Aunque el término 'career guidance' haya sido usado muy frecuentemente en países de habla inglesa para referirse a los servicios de orientación vocacional o profesional, resulta novedoso para los países de habla hispana, pasar de hablar de orientación vocacional o profesional a orientación de la trayectoria profesional.

Un tercer aporte interesante es la participación y consulta de los interlocutores sociales al momento de determinar funciones y responsabilidades en los servicios de empleo, de formación y de orientación e información.

Finalmente, resulta un punto muy acertado, especialmente para los países como el Perú donde resulta frecuente emprender pequeños negocios, la inclusión de proporcionar información y orientación en materia de capacidad empresarial y promover las competencias empresariales.

### Resolución Relativa a las Calificaciones para la Mejora de la Productividad, el Crecimiento del Empleo y el Desarrollo (2008)

La más reciente mención al tema de la orientación profesional aparece en junio de 2008 en la Resolución Relativa a las Calificaciones para la Mejora de la Productividad, el Crecimiento del Empleo y el Desarrollo<sup>36</sup>.

35 OIT. Ob.cit. Numeral 15, acápite b.

36 OIT. Resolución relativa a las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo. Ginebra 2008. Consultado en Internet el 15 de octubre de 2011: [http://www.ilo.org/skills/what/pubs/lang--en/docName--WCMS\\_103457/index.htm](http://www.ilo.org/skills/what/pubs/lang--en/docName--WCMS_103457/index.htm).

Aunque la traducción oficial al español dice 'calificaciones', se trata de 'competencias'<sup>37</sup> pues esta resolución de la OIT se ocupa de cómo la educación, la formación y el desarrollo de competencias puede estimular la productividad, el empleo y el desarrollo de los países.

Un aporte importante de esta resolución es ubicar el tema de las competencias en el contexto de los principales problemas del mundo contemporáneo: el desarrollo de competencias como una forma de respuesta frente a los efectos nocivos del cambio global generados por la tecnología, el comercio y el cambio climático.

En ese sentido, en el numeral 36 se menciona a la orientación profesional y a los servicios de acceso a información oportuna acerca del mercado laboral, como mecanismos importantes para garantizar la transición fluida de los trabajadores hacia nuevos empleos y reducir los costos sociales y económicos que el cambio impone a las personas. La orientación profesional puede contribuir así a mitigar las consecuencias negativas del cambio mundial.

En el cuerpo de las conclusiones se menciona, además, que la orientación vocacional, la investigación y el acceso a la información, forman parte de ese proceso que vincula la formación con la productividad y la reducción de la pobreza. Particularmente, se precisa que el desarrollo de competencias facilita la inclusión social y la transición armoniosa de los jóvenes de la escuela al trabajo<sup>38</sup>.

---

37 La versión en inglés dice siempre '*skills*' (habilidades) y la versión en francés '*compétences*' (competencias). La versión en español utiliza indistintamente los términos 'calificaciones' y 'competencias' como sinónimos.

38 Ver OIT, Ob. Cit. Numeral 63.



## Capítulo 3

# Ampliando la visión de la orientación vocacional-profesional

Dado que no existe más la figura de un mismo trabajo para toda la vida, que la “vocación” debe ir adaptándose a los cambios tecnológicos y organizacionales, que en la actualidad todos los trabajadores, con cualquier nivel educativo, necesitan continuar formándose a lo largo de su vida y dado que las condiciones en las cuales se organiza la vida laboral son distintas, es necesario ampliar el enfoque de un servicio de orientación profesional o vocacional moderno.

Tradicionalmente, la orientación profesional está siempre en manos de los centros educativos y/o de los servicios públicos de empleo. Pero frente a un nuevo contexto mundial, la orientación no puede seguir dirigida únicamente a los estudiantes o a los desempleados y debe ponerse al alcance de toda la población, a lo largo de toda su vida.

Como ya se mencionó en el primer capítulo:

*(...) los retos futuros consisten en ampliar el enfoque de estos servicios para incluir, además de la difusión de información y en la toma de decisiones inmediatas, el desarrollo de competencias de gestión de la trayectoria profesional; hacer que estos servicios sean asequibles a todos durante toda la vida, adecuándose su forma, lugar de prestación y periodicidad a la creciente diversidad de las necesidades de los usuarios<sup>1</sup>.*

<sup>1</sup> Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico y Ministerio de Educación y Ciencia de España. Orientación profesional y políticas públicas. Cómo acortar distancias. Madrid: OCDE 2004, p. 7.



Los países de América Latina, y el Perú en particular, tienen un doble desafío. Por un lado, insertarse con competitividad en un mundo de incesantes cambios tecnológicos y laborales. Pero, además, romper el círculo vicioso entre educación de poca calidad y trabajos poco productivos. O, dicho en términos de la propuesta de OIT: generar trabajos decentes y mejorar la calidad de la educación y la formación para el trabajo.

Para actuar en ambas direcciones, los países de la región necesitan mejorar la *empleabilidad* de su población, es decir, desarrollar políticas que conviertan a sus ciudadanos en personas más aptas para el empleo.

Para que estas políticas y estrategias puedan ser aplicadas con éxito es necesario que las personas desarrollen competencias para la gestión de sus estudios y empleos. Aunque hasta ahora, por lo general, los servicios de orientación vocacional no realizan acciones de capacitación en forma directa, este cambio de perspectiva obliga a articular estos servicios con el sistema educativo en todos sus niveles y a introducir formas de capacitación o mecanismos que remitan a los usuarios del servicio a capacitaciones más o menos puntuales que desarrollen o consoliden habilidades para trazar planes de vida, proyectar el futuro, formular estrategias de acción, tomar decisiones y buscar información que facilite la construcción de una trayectoria personal.

Para esto es imprescindible que las personas tengan acceso a información y a orientación pertinente acerca de educación, formación profesional y el mercado laboral dependiente e independiente.

#### Principios básicos para un servicio de orientación moderno

1. **Ampliar la atención.** Ser transparentes y de fácil acceso durante toda la vida y responder a las necesidades de una gran diversidad de usuarios. Dar prioridad a las etapas esenciales de transición en la vida (ingreso a la vida laboral, cambio de empleo, etc.).
2. **Flexibilidad.** Permitir modalidades de prestación de servicios más flexibles e innovadoras, para responder a la diversidad de necesidades y situaciones. Permitir el acceso a una orientación individual, ofrecida por un personal con competencias certificadas, a los que lo necesiten y en el momento en que lo necesiten.





3. *Gestión de una trayectoria profesional orientada a la empleabilidad.* Favorecer el desarrollo de las capacidades para gestionar una trayectoria profesional propia y de competencias para mejorar la empleabilidad.
4. *Información específica y pertinente.* Recoger, generar y difundir información específica, pertinente y actualizada de la formación disponible, la calidad de la oferta educativa y la demanda por ocupaciones en el mercado de trabajo.
5. *Propiciar formas de aproximación práctica al empleo.* Promover el estudio y el conocimiento práctico de diferentes profesiones antes de elegir, mediante visitas, pasantías y entrevistas con profesionales en sus lugares de trabajo.
6. *Participación de actores sociales.* Implicar a todos los actores interesados, instituciones educativas, empresas, instituciones de la comunidad, gremios y empleadores en general, públicos y privados, a nivel nacional, regional y local.

---

Tomado de RODRÍGUEZ Cuba, Javier. *Oferta educativa, demanda del mercado laboral, y expectativas de los jóvenes en el departamento de Cusco* (informe de investigación). Lima: UPCH (mimeo) 2003.

Se trata de una orientación vocacional y profesional para la *empleabilidad*. Una orientación que tenga por objetivo central incrementar la capacidad de autogestión de las trayectorias educativas y laborales de la población. Este es el enfoque que debe asumir un servicio de orientación vocacional y profesional en el Perú actual.

### 3.1 Características de los servicios de orientación vocacional en América Latina

Según Santiago Agudelo Mejía, experto de CINTERFOR-OIT en el tema de la formación profesional, los servicios de orientación profesional en América Latina han funcionado durante mucho tiempo con un enfoque basado en la idea de “vocación” y, por lo tanto, centrados en el individuo.

*El énfasis en la vocación profesional —sostiene Agudelo Mejía— es lo que caracteriza los servicios de orientación que se ofrecen en las instituciones educativas y de formación profesional latinoamericanas. Con la metodología que se emplea por regla general en el proceso, se logra fundamentalmente que las personas conozcan sus aptitudes, habilidades, intereses y rasgos de personalidad, así como la relación que tales características pueden tener con las exigencias de las ocupaciones, y de modo más específico con las oportunidades de educación y de formación ofrecidas por las instituciones a las que pertenece el servicio. Es por lo tanto **una orientación centrada básicamente en la persona**, mediante la cual se busca ayudarla a tomar una decisión respecto de su futuro profesional, teniendo en cuenta de manera prioritaria aquello que desea y tiene capacidad de realizar, dado que no contempla con la amplitud y la objetividad necesarias, por falta de información, las oportunidades laborales que la sociedad le brinda<sup>2</sup>.*

Este enfoque ha conllevado a un predominio del tratamiento psicológico y la aplicación de pruebas:

*(...) el proceso de orientación utilizado en la casi totalidad de los servicios pone de manifiesto el predominio en la aplicación del enfoque psicológico que conduce más a una elección profesional que a una colocación efectiva en el mercado de trabajo<sup>3</sup>.*

En general, se trata de servicios que llegan a un número reducido de personas, en momentos puntuales de la vida y para decisiones inmediatas.

Otra característica de estos sistemas de orientación profesional es que ofrecen información muy limitada del mercado laboral y casi nada de la demanda específica por ocupaciones, menos aún de las ocupaciones técnicas:

*(...) el mayor número de las guías informativas es preparado y difundido por las universidades, lo que explica la poca información disponible en los países sobre las profesiones de nivel medio y la carencia casi total sobre las ocupaciones calificadas y semicalificadas<sup>4</sup>.*

2 AGUDELO Mejía, Santiago. Alianzas entre formación y competencia: reminiscencias de una vida profesional. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2002, p. 177.

3 Ibídem.

4 Ibídem.

Pero no solo se trata de escasez de información sino también de información de poca calidad:

*(...) si bien es cierto que algunos servicios afirman que ponen a su disposición informaciones sobre el mercado de trabajo, las mismas son limitadas y un tanto distorsionadas, por estar basadas en experiencias personales o en estudios realizados por organismos estatales que proporcionan datos sobre mano de obra ocupada o sobre oferta de profesionales, pero no sobre la demanda de trabajo de acuerdo con la estructura del empleo<sup>5</sup>.*

### 3.2 Aprendiendo a gestionar una trayectoria educativa y laboral

La seguridad de mantener el puesto de trabajo o la movilidad ascendente ya no están en absoluto garantizadas como antes, cuando el individuo, una vez contratado, esperaba poder jubilarse en la misma empresa. Hoy en día las personas siguen trayectorias de educación y empleo que no se suceden necesariamente en el tiempo sino que se combinan a lo largo de la vida. En el Perú, en particular, la investigación nos muestra que los peruanos siguen trayectorias en las que pasan de la educación y capacitación, al empleo, y viceversa, en diferentes momentos de su vida.

#### Trayectorias de educación y empleo de los jóvenes peruanos

Los testimonios señalan que, generalmente, los jóvenes tienden a estudiar la carrera profesional que sus medios económicos les permiten, teniendo la expectativa de que, en un futuro cercano, podrán concretizar su sueño de estudiar la carrera realmente deseada: *“Por mientras estoy estudiando esta carrera, pero cuando encuentre trabajo, estudiaré la carrera que realmente me gusta”.*

La carrera corta o los estudios técnicos no universitarios son vistos por algunos jóvenes como una alternativa temporal frente a la dificultad de seguir estudios



5 Ídem, p.178. En el Perú, es el caso de algunas publicaciones que utilizan casos de egresados de centros educativos y los hacen pasar por análisis de la demanda laboral. Evidentemente, los egresados de algunos institutos no representan a toda la población que participa del mercado laboral.



en las universidades. *“El periodismo me encanta, aunque no pueda estudiar esta carrera, por lo menos quiero estudiar una carrera corta”*, manifestaba una joven de Canas, Cusco.

Pero lo que quisiéramos destacar aquí es que la carrera corta no aparece siempre como una alternativa a la que hay que resignarse sino también como parte de un camino que conduce a la universidad. *“Una carrera corta y después Ingeniería de Sistemas”*, decía un muchacho de Espinar, otra provincia cusqueña.

Hay en estas manifestaciones una estrategia de los jóvenes en que los peldaños que avanzan en los estudios les abren oportunidades de trabajar, trabajo que a su vez les permitirá continuar estudiando, que es —como ya hemos visto— la inquietud clara y manifiesta de los jóvenes.

---

Tomado de RODRÍGUEZ Cuba, Javier. *Oferta educativa, demanda del mercado laboral, y expectativas de los jóvenes en el departamento de Cusco* (informe de investigación). Lima: UPCH (mimeo) 2003.

Los peruanos tienen una fuerte demanda social por la educación<sup>6</sup> y desarrollan estrategias de ascenso social en las que van pasando de diversas formas de capacitación y estudios de corta duración a empleos transitorios, muchos de ellos autogenerados, que les permitirán continuar estudiando.

La propuesta Educación a lo largo de la vida de UNESCO, sintoniza con esta idea de centrar la atención en las trayectorias ocupacionales y ambas dimensiones se retroalimentan mutuamente. El enfoque conceptual que se propone en este documento busca mejorar las capacidades y competencias de las personas para gestionar su trayectoria ocupacional y formativa. Un servicio de orientación vocacional debe guiar al joven hacia rutas y estrategias de desarrollo personal permanente.

---

6 El porcentaje de profesionales (egresados y graduados de la universidad) en la PEA del Perú es mucho más alto que en la mayoría de los países de la región.

Desarrollar las capacidades y competencias supone mejorar las capacidades de los jóvenes para la autoevaluación permanente y para el análisis de sus habilidades, competencias y actitudes.

La capacidad de gestión de la trayectoria educativa y laboral supone tener también las competencias para decidir y actuar sobre ella. Para ello se requiere la capacidad de plantearse metas, definir una estrategia de desarrollo personal formativo y profesional, considerando que puedan producirse cambios, tanto en el ámbito laboral como en su vida personal, y teniendo la posibilidad de reaccionar y adaptarse a esos cambios para la consecución de las metas profesionales y formativas que pudieran adoptarse.

Gestionar su propia trayectoria ocupacional y formativa implica adquirir conocimientos y desarrollar capacidades de manejo de la misma, de modo que se le facilite actuar proactivamente sobre ella, a fin de diseñar y construir permanentemente un futuro profesional. En otras palabras, significa el permanente mejoramiento de su propia empleabilidad.

### 3.3 Desarrollo de la empleabilidad

La OIT definía la empleabilidad, en el año 2000, como:

*Uno de los resultados fundamentales de una educación y formación de alta calidad y de la ejecución de varias otras políticas. Abarca las calificaciones, conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida<sup>7</sup>.*

Esta definición de *empleabilidad* encierra dos dimensiones: la primera como capacidad personal o individual y la segunda como resultante social. Como bien señala Pedro Daniel Weinberg, ex director de CINTERFOR-OIT, la cuestión de la empleabilidad debe ser vista tanto en su dimensión individual como social:

<sup>7</sup> Resolución sobre el Desarrollo de Recursos Humanos. Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 88ª reunión. Ginebra, junio de 2000. Párrafo 9.

*La cuestión de la empleabilidad se desplaza así del plano individual en lo que a responsabilidades se refiere. Si ella se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente y adaptarse a los cambios tecnológicos, de empleo o de condiciones en el mercado de trabajo<sup>8</sup>, lo que podemos extraer es que es fundamentalmente en el plano de las personas que podemos constatar su mayor o menor desarrollo.*

*Pero no se deriva de ello una asignación de responsabilidad exclusiva a esas mismas personas. Sí se deriva, en cambio, que la educación y la formación, base de los procesos que permiten desarrollar la empleabilidad, constituyen derechos humanos fundamentales, entre otros motivos, porque son el requisito imprescindible para el ejercicio de otro derecho fundamental: el derecho a un trabajo decente<sup>9</sup>.*

Una definición de empleabilidad debe recoger esta fuerte relación entre educación y empleo. Como explica Weinberg (los subrayados son nuestros):

*(...) en un orden de jerarquía, la empleabilidad se consigue a partir de la adquisición y desarrollo de **competencias y cualificaciones**, debiendo los miembros (Estados) definir y aplicar, en colaboración con los interlocutores sociales (mediante el diálogo social), políticas de educación, formación y aprendizaje permanente que aseguren la sincronía entre objetivos de orden tanto económico como social. Las políticas que facilitan el **aprendizaje permanente**, junto a una gama de políticas en otros planos, deberían apuntar, entonces, tanto al establecimiento de **procesos de desarrollo económico y social sostenible, como a la creación de oportunidades de trabajo e ingresos decentes**. Sin embargo, para volver plausible tal tarea, es preciso tomar en cuenta que ella tendrá lugar en un contexto de una economía en proceso de globalización y de una sociedad que cada vez más se basa en el saber y la adquisición de conocimientos, pero **que presenta serios déficit en materia de inclusión y desarrollo social**<sup>10</sup>.*

8 Weinberg está usando de modo casi textual (líneas en cursiva) la definición de empleabilidad contenida en la Recomendación 195 de la OIT sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos: educación, formación y aprendizaje permanente (junio del 2004).

9 WEINBERG, Pedro Daniel. Formación profesional, empleo y empleabilidad. Ponencia presentada al Foro Mundial de Educación. Porto Alegre, julio de 2004, página 11.

10 Ídem, p.10.

Este contexto, que combina globalización y exclusión social, debe incorporarse a cualquier definición de empleabilidad que se asuma. En consecuencia, este concepto incorpora también la **dimensión social**, el componente de inclusión social que forma parte intrínseca del trabajo humano<sup>11</sup>.

Siguiendo la propuesta de Weinberg, quien a su vez sigue las precisiones de la OIT en su Recomendación 195 sobre el desarrollo de recursos humanos, podemos resumir los componentes de la *empleabilidad* en las siguientes cuatro dimensiones:

- 1) **Capacidades**, que incluye las capacidades básicas (incluso las llamadas “destrezas básicas” según la Comisión Secretary’s Commission on Achieving Necessary Skills (SCANS)<sup>12</sup>).
- 2) **Competencias**, que incluye las tres dimensiones (cognitiva, procedimental y actitudinal) destacando entre ellas la competencia de aprender a aprender.
- 3) **Factores personales y culturales**, entre los que se encuentran las motivaciones e intereses así como los obstáculos internos.
- 4) **Estructura de oportunidades o condiciones sociales**, entre las que están la familia, la escuela, el Estado y el mercado.

En esta perspectiva, un estudio de Rodríguez Cuba realizado en el año 2009 con el apoyo de la Pontificia Universidad Católica del Perú y de la Fundación Carolina de España desarrolló un índice para medir la *empleabilidad* de jóvenes estudiantes de informática de ambos países<sup>13</sup>. Se usó una prueba para medir habilidades

11 La carta encíclica *Laborem Exercens* del Papa Juan Pablo II sostiene que: “(...) mediante el trabajo el hombre no solo transforma la naturaleza adaptándola a las propias necesidades, sino que se realiza a sí mismo como hombre, es más, en un cierto sentido “se hace más hombre” (acápite 9). Y luego explica que esta perspectiva del hombre como sujeto del trabajo lo lleva a integrarse a la sociedad: “Todo esto hace que el hombre concilie su más profunda identidad humana con la pertenencia a la nación y entienda también su trabajo como incremento del bien común elaborado juntamente con sus compatriotas (...)” (acápite 10).

12 La Comisión SCANS (Secretary’s Commission on Achieving Necessary Skills) fue formada en 1990 por la Secretaría de Trabajo de los Estados Unidos de Norteamérica con el propósito de analizar los cambios en el mundo del trabajo y las implicaciones que estos tienen para el aprendizaje. Para ello se entrevistaron durante un año con empresarios, empleadores públicos, directores de personal, sindicalistas, trabajadores, empleados de oficina, educadores y especialistas de diferentes partes del país.

13 RODRÍGUEZ Cuba, Javier. Índice de empleabilidad de los jóvenes. Informe de investigación. Madrid: Fundación Carolina, 2009.



básicas (comprensión de lectura, redacción, razonamiento verbal y matemático), un cuestionario para indagar por la motivación de los estudiantes por buscar empleo y otros factores económicos, culturales, educativos, de acceso a TIC y redes sociales y, finalmente, una observación en una situación laboral simulada para evaluar el grado de desarrollo de sus competencias (17 en el estudio).

Las competencias que aparecían con puntajes altos en los grupos de jóvenes más *empleables* de los países donde se hizo el estudio eran las de comunicación y trabajo en equipo. Pero los estudiantes peruanos con más alto índice de *empleabilidad* destacaron además en dos competencias en particular: capacidad para aprender y flexibilidad o capacidad de adaptación.

*Sin embargo, el perfil del estudiante empleable no estaría completo si no destacamos las iniciativas de búsqueda de empleo que reflejan una fuerte motivación del joven con empleabilidad. En todos los países donde aplicamos el IE encontramos que los jóvenes más empleables lo son fundamentalmente porque tienen comportamientos que muestran una predisposición a la búsqueda de empleo e información y una actitud positiva que los impulsa a actualizar sus CV, hacer prácticas profesionales, buscar en Internet y en otros medios de intermediación laboral. Que los lleva a complementar su capacitación con otros cursos y conferencias; a participar de la vida social de su comunidad (grupos culturales, parroquiales, etc.) y a buscar experiencias de trabajo, a veces no necesariamente ligadas a sus estudios, pero que constituyen maneras de ampliar su red de contactos<sup>14</sup>.*

Como sostiene Rodríguez: “la motivación que exhiben los jóvenes por buscar empleo y las acciones que realizan para conseguirlo son una de las principales causas de que aumente su *empleabilidad* hacia el final de su formación”<sup>15</sup>.

En esa misma línea, un estudio del Banco Mundial del año 2010, liderado por Omar Arias, mostró el impacto de las habilidades socioemocionales o habilidades “blandas” (como autodisciplina, confiabilidad, trabajo en equipo, etcétera) en los ingresos de las personas en Perú. “Habilidades socioemocionales como la perseverancia dan una ventaja en la capacidad de generación de ingresos comparable a la de tener una mayor habilidad cognitiva”<sup>16</sup>.

14 Ídem, p. 51.

15 Ídem, p. 52.

16 Banco Mundial. Perú en el umbral de una nueva era. Lima: Banco Mundial, 2011, p.85.

El estudio del Banco Mundial encontró además que las carencias en las habilidades genéricas (compuestas por las habilidades socioemocionales y las habilidades cognitivas básicas como lectura y matemáticas) y las deficiencias de información sobre la oferta formativa y el mercado laboral, afectaban el desarrollo de las habilidades técnicas, profesionales y específicas para el trabajo de los jóvenes y adultos peruanos<sup>17</sup>. Esto es importante porque significa que si se quiere desarrollar habilidades técnicas específicas en la fuerza laboral primero hay que asegurar las habilidades genéricas, dentro de las que se incluyen las habilidades blandas.

### 3.4 Participación de la comunidad

Como se ha señalado antes, los servicios de orientación vocacional han puesto generalmente su foco de atención en el individuo. Estos servicios han utilizado diferentes instrumentos para que las personas conozcan sus aptitudes, habilidades, intereses y rasgos de personalidad, así como la relación que tales características pueden tener con las exigencias de las ocupaciones.

Se percibía que la orientación vocacional era un asunto de interés para la persona y, por lo tanto, se procuraba ayudarla a tomar una decisión respecto de su futuro profesional.

#### Perseverancia o motivación para la empleabilidad

La importancia de la motivación [semejante a la "perseverancia" en el estudio del BM] en la empleabilidad queda reflejada en el caso de Pedro Manuel. Este joven obtuvo el más alto índice no ponderado de empleabilidad entre los estudiantes peruanos. Su rendimiento en las pruebas de habilidades básicas no fue de los mejores pero fue bastante bueno.

Sin embargo, Pedro Manuel no destaca por sus competencias. En la mayoría de ellas se observó que había desarrollado un nivel bueno o que estaba pasando del "mínimo necesario" al "bueno". En todas excepto en confianza en sí mismo. Pero véase qué importante es la confianza en sí mismo para sostener la búsqueda de empleo y la motivación.

17 Ídem, p.102.



Pedro Manuel está profundamente motivado por obtener trabajo pues, no solo había realizado un número mayor de prácticas o pasantías profesionales que sus compañeros, sino que tenía un trabajo en el que aplicaba sus conocimientos de informática.

No contento con ello, Pedro Manuel manifestó visitar agencias laborales y usar diversos métodos y fuentes de información para buscar empleo, imprimió su CV hasta treinta veces durante el año pasado para entregarlo en empresas y tuvo hasta veinte entrevistas de trabajo en ese periodo.

Por si eso fuera poco, Pedro Manuel participa de diversos grupos sociales y culturales en su comunidad. Un joven dinámico que a pesar de no haber desarrollado al máximo sus competencias, tiene suficiente motivación para mejorar —y superar a otros compañeros— en sus posibilidades de hallar empleo.

---

Extraído de RODRÍGUEZ Cuba, Javier. Índice de empleabilidad de los jóvenes. Informe de investigación. Madrid: Fundación Carolina, 2009.

Sin embargo, considerando el contexto del mundo del trabajo actual que hemos expuesto, las decisiones que toman los jóvenes respecto de su futuro laboral y educativo no son solo de interés personal. Por el contrario, es un asunto de importancia e interés de toda la comunidad. Las decisiones que tomen los jóvenes son tan trascendentales que de ellas dependerá el desarrollo económico y social de una comunidad, región o país. Es por ello que muchos países han tomado la decisión de invertir en recursos para mejorar los servicios de orientación profesional.

En países como Holanda, Canadá e Inglaterra, las empresas invierten en estrategias para informar y sensibilizar a los jóvenes para que conozcan nuevos sectores en crecimiento que no son suficientemente demandados por ellos debido a la poca información que les llega.

Los servicios de orientación que están centrados únicamente en las decisiones personales tienen la limitación de llegar a un número reducido de personas, en un momento puntual de la vida (cuando culmina la secundaria) y para decisiones inmediatas.

Es fundamental lograr que las autoridades locales, las instituciones educativas, las empresas y los padres de familia tomen conciencia de la importancia de su participación en la orientación vocacional y profesional de los jóvenes. Es imprescindible que las instituciones educativas de todos los niveles reconozcan cuáles son las necesidades de aprendizaje que requieren los jóvenes para ser más *empleables* de manera que puedan promover las competencias requeridas.

Con este enfoque se busca que, sobre la base de una visión compartida de problemas, necesidades y oportunidades, los diferentes actores sociales emprendan acciones conjuntas en favor de la orientación vocacional y profesional para la *empleabilidad* de los jóvenes.

La conformación de mesas o redes genera un espacio de participación e interrelación activa que favorece el intercambio, la articulación de recursos entre centros educativos, centros productivos, empresas, autoridades, padres de familia y jóvenes con un objetivo común. La conformación de estas redes en favor de la orientación vocacional y profesional es estratégica para ampliar la cobertura dado que las organizaciones participantes se pueden constituir a su vez en entidades que brinden el servicio directamente a los jóvenes.

Otra gran ventaja del trabajo participativo es que se va construyendo un camino hacia la sostenibilidad del servicio de orientación en cada una de las regiones o localidades en que se implemente. En el Perú se viene desarrollando actualmente un proceso de descentralización que favorece la sostenibilidad de servicios de orientación, locales y regionales.

### 3.5 *Emprendimiento*

En países como el Perú, con un gran sector de actividad informal en su economía, la orientación no puede limitarse únicamente a conducir a las personas hacia los empleos del sector formal dependiente. Es necesario orientar también para el emprendimiento de negocios y el autoempleo.

Sabemos bien que las posibilidades de inserción laboral para jóvenes, especialmente para aquellos jóvenes de bajos ingresos, son más reducidas que para el resto de la población. Pocos jóvenes pobres siguen estudios superiores y, entre quienes lo hacen, pocos los terminan, y un gran porcentaje de los que terminan

su educación no se desempeñan en lo que estudian<sup>18</sup>. Lo concreto es que la mayoría de jóvenes en el Perú carece de una formación que le permita desenvolverse en la vida diaria.

Muchos jóvenes se dedican a trabajos eventuales y precarios<sup>19</sup>. Sin embargo, cada vez más pueden encontrarse a jóvenes en oficios independientes o negocios propios, generalmente del ámbito comercial. Muchos jóvenes quieren hacer empresa e, incluso, una buena parte de ellos ya se están dedicando a los negocios.

Atendiendo a esta realidad es que los servicios de orientación vocacional deben contribuir al desarrollo de competencias para emprender negocios articulándose con el sistema educativo para asegurar la formación de estas competencias desde la escuela básica o participando de una red de instituciones de capacitación y programas que faciliten la implementación de ideas de negocios.

Lo interesante es que muchas de las competencias y actitudes que se necesitan para hacer empresa (capacidad de organización, de relaciones interpersonales, de decisión, etcétera) son también competencias genéricas que se deben poseer para desarrollar cualquier trabajo.

Así, como puede observarse, las competencias para hacer empresa están también muy relacionadas con la capacidad de gestión de una trayectoria profesional.

### 3.6 *Enfrentando obstáculos en las trayectorias de vida*

Culminar los estudios secundarios y avanzar hacia la continuidad de los estudios superiores, sean estos técnicos o universitarios, es un desafío que enfrentan los y las jóvenes; sobre todo quienes provienen de hogares de escasos recursos. Existen una serie de factores que, en algunos casos, potencian sus capacidades para que estén en condiciones de aprovechar las oportunidades del entorno. Pero, en otros casos, actúan como obstáculos que cambian el curso de sus proyectos de vida.

18 Ver RODRÍGUEZ Cuba, Javier. De profesional a taxista. Lima, ADEC-ATC 1995.

19 Según la ENAHO del 2008, las ocupaciones más frecuentes para jóvenes entre 25 y 29 años de edad en el Perú urbano eran: choferes, cobradores de "combi", comerciantes (vendedores al por menor), personal doméstico, limpiadores de oficinas, peones agrícolas, peones de construcción y muchos otros servicios diversos.

El itinerario de vida del mundo juvenil está cambiando, la llamada “moratoria social” no existe para algunos adolescentes y jóvenes<sup>20</sup>. En algunos casos tienen que abandonar los estudios para ingresar a empleos de mala calidad y apoyar al sostenimiento económico de la familia. En otros casos, tienen que asumir la maternidad o paternidad temprana. En ese sentido, son muchos los jóvenes que, hoy en día, deben combinar los roles de jóvenes y adultos.

Según el censo poblacional del año 2007, cada vez más mujeres están asumiendo la responsabilidad de conducir y sostener el hogar. En los hogares jóvenes, donde ambos cónyuges son menores de 20 años, el 56% está jefaturado por varones y el 43% por mujeres.

Las mujeres menores de 20 años a cargo de un hogar son el grupo más vulnerable. Al haber tenido hijos a temprana edad, y sin contar, generalmente, con el apoyo de una pareja para enfrentar la crianza y los gastos familiares, es probable que hayan ingresado al mercado laboral sin haber tenido la oportunidad de capacitarse técnica o profesionalmente. Por lo tanto, las posibilidades de conseguir trabajos formales y decentes disminuye en este grupo de mujeres jóvenes manteniéndose, de esta manera, sus bajas posibilidades de desarrollo económico y personal.

Según la encuesta elaborada en el marco del Programa Conjunto Juventud, Empleo y Migración, financiado por el Fondo para el Logro de los ODM, en cuatro ciudades del Perú (Arequipa, Trujillo, Huancayo y Lima) se encontró que el 50% de mujeres tuvieron que abandonar sus estudios por el hecho de ser madres.

Las mujeres que se convierten en madres a temprana edad generalmente asumen las responsabilidades de las tareas domésticas. Según el estudio mencionado, dentro del millón 200 mil jóvenes que no estudian ni trabajan, medio millón son mujeres que se dedican a los quehaceres del hogar, mientras que los varones se dedican a buscar los recursos económicos para el sostenimiento familiar. Sin embargo, debido a su temprana edad y su baja calificación, solo tienen posibilidades de encontrar trabajos de mala calidad.

---

20 “Moratoria Social” es el tiempo intermedio en el cual los jóvenes, especialmente aquellos de clases media y alta, aplazan compromisos como el matrimonio y procesos como el tener hijos, para aumentar sus conocimientos, teniendo más tiempo para el estudio y la capacitación. Se le llama así porque es un tiempo en que la sociedad asume que el joven está completando su preparación para la vida.

Estas situaciones vinculadas a la maternidad y la vida sexual de los jóvenes ponen en evidencia cómo las responsabilidades familiares tempranas limitan su desarrollo personal generando postergaciones de sus posibilidades de estudio y de acceso a un trabajo decente, descuido de su propia salud, recortes a su recreación y limitaciones en su participación ciudadana.

Esta situación es vivida por un gran número de jóvenes en todo el país. Según la encuesta Nacional de Salud, ENDES, entre las adolescentes de 15 a 19 años de edad, el 12% son madres. Los departamentos de la selva que albergan el mayor porcentaje de madres adolescentes son Loreto, Ucayali, San Martín y Madre de Dios.

La maternidad en la adolescencia y juventud es un aspecto que acrecienta la desigualdad en el acceso de oportunidades entre los géneros. Un embarazo en la adolescencia expone a las mujeres a la discriminación social y a una eventual exclusión o autoexclusión del sistema educativo formal, con la consecuente limitación de oportunidades de desarrollo en todos los ámbitos.

La maternidad en las jóvenes tiende a concentrarse en aquellas que residen en la zona rural, las que tienen menor nivel de educación, viven en condiciones de pobreza y en las regiones de la sierra y la selva. El porcentaje de adolescentes embarazadas o que ya son madres en el área rural es casi el doble al de las jóvenes urbanas. Igualmente en el caso de las mujeres jóvenes que solo tienen estudios primarios con las que tienen estudios secundarios.

Pero la diferencia es aún mayor entre las que se encuentran en el primer quintil de riqueza contra las del quinto nivel, lo que muestra la fuerte asociación que parece existir entre embarazo adolescente y pobreza.

Muchas veces se ha señalado que el embarazo a edades tempranas es un factor que lleva a la pobreza. Sin embargo, esta afirmación también puede ser leída a la inversa: la pobreza genera situaciones que llevan a la maternidad adolescente; las condiciones socioeconómicas preexistentes explicarían por qué algunas adolescentes se convierten en madres a edades tan tempranas<sup>21</sup>.

---

21 PANTELIDES, Edith. Aspectos sociales del embarazo y fecundidad adolescente en América Latina. Trabajo presentado en el Seminario "La fecundidad en América Latina: ¿transición o revolución?" Santiago de Chile, (mimeo) 2003.

Se requieren políticas específicas dirigidas a mejorar las condiciones de vida de esta población joven más excluida y acortar la brecha que existe entre los diferentes grupos de edad, los niveles educativos, regiones y niveles de pobreza.

La mejora en sus niveles de vida les muestra a las adolescentes nuevas perspectivas de progreso de manera que las motivan a postergar la maternidad e interesarse por el cuidado de su salud sexual. Por ejemplo, un programa de trabajo temporal o de promoción del emprendimiento, podría incluir dentro de su programa de capacitación, temas ligados a salud sexual y reproductiva.

### 3.7 *Orientación vocacional con una mirada integral*

Cuando una joven o un joven, se acerca a un servicio de orientación vocacional, tenemos que tener un enfoque integral y no solo enfocarnos en las posibilidades de estudio o empleo. Se trata de un joven con una historia de vida, que proviene de una familia en particular, con una procedencia cultural, con valores, preocupaciones, limitaciones y con una vida sexual.

Si nos enfocamos solo en algunas de las dimensiones de la vida de los jóvenes, podríamos estar descuidando otros aspectos que pueden ser trascendentales y que, en el futuro, podrían obstaculizar su proyecto de vida.

Adoptar el enfoque de trayectorias de vida nos permite abordar al joven de una manera holística y ayudarlo a construir un proyecto de vida considerando todas sus dimensiones, sean estas educativas, laborales, familiares, sociales.

Las trayectorias de vida de los jóvenes no son lineales o continuas, están impregnadas de eventos personales, familiares y sociales que hacen que las trayectorias sean diversas y diversificadas y, por lo tanto, que los jóvenes efectivamente estén en mayor riesgo de desviarse de sus metas y propósitos de vida y de quedar socialmente excluidos.



### Para una orientación integral

A continuación recomendamos algunas páginas web donde los jóvenes pueden encontrar información y orientación de calidad sobre la vivencia de la sexualidad

[www.nosedesexo.com](http://www.nosedesexo.com)

[www.puntoj.com.pe](http://www.puntoj.com.pe)

[www.inppares.org/centrojuvenilfuturo](http://www.inppares.org/centrojuvenilfuturo)

Es necesario tomar en cuenta aspectos objetivos y subjetivos que inciden en las posibilidades de formación e inserción laboral: el apoyo familiar del que disponen, las oportunidades o restricciones referidas al género, la vivencia de la sexualidad, sus planes y expectativas respecto a este aspecto. Es indispensable contar con información acerca de estas dimensiones personales para poder acompañar a los jóvenes en la construcción de sus proyectos de vida.

Dado que desde la orientación vocacional no es posible atender a todas las demandas de orientación que requieren los jóvenes, es importante contar con una red de instituciones con las cuales establecer alianzas de manera que podamos informar a los jóvenes y derivarlos para que se pueda responder a sus necesidades de manera más específica.

Instituciones que respondan a sus necesidades de educación sexual, faciliten el acceso a medios de protección frente a un embarazo o infecciones de transmisión sexual y que aborden todas las dimensiones que implica vivir una sexualidad saludable.

## Capítulo 4

# ¿Cómo organizar la oferta de orientación vocacional-profesional a nivel regional o local?

A continuación se presenta una serie de pautas para quienes deseen diseñar, poner en marcha o mejorar la orientación vocacional y profesional en las diversas regiones y localidades del Perú. Evidentemente, estas pautas deben ajustarse a los propósitos, ámbitos, alcances, posibilidades de financiación y cobertura que tenga el servicio de orientación que se quiere crear o mejorar.

### 4.1 *Objetivos de un servicio de orientación*

Un servicio de orientación vocacional-profesional tiene el propósito de promover y generar condiciones para que todas las personas, especialmente los y las jóvenes<sup>1</sup>, estén en capacidad de diseñar y gestionar una trayectoria o itinerario educativo y laboral, que les permita estar adecuadamente informados. Así, estarán en capacidad de identificar oportunidades de formación que las conduzca a obtener un trabajo decente y de calidad o generar su propio empleo; lo que en última instancia contribuye al desarrollo personal integral y a mejorar su calidad de vida.

Como se ha podido observar en el primer capítulo, el mercado laboral no es estático, por el contrario, se encuentra en constante cambio y transformación. Esto

---

<sup>1</sup> En adelante se usará 'los jóvenes' o simplemente 'jóvenes' para referirse a ambos géneros, sin intención de discriminación alguna sino con el ánimo de facilitar la redacción y lectura.

implica que hoy en día todas las personas, especialmente los jóvenes, estén en constante revisión de sus capacidades e intereses, identifiquen sus limitaciones personales, analicen su entorno social y puedan definir un plan que les permita alcanzar metas a corto, mediano y largo plazo.

En otras palabras, los jóvenes de hoy requieren desarrollar capacidades para autogestionar sus trayectorias formativas y laborales, no solo al término de sus estudios escolares sino a lo largo de su vida productiva. La trayectoria profesional es un proceso de construcción permanente, para ello se requiere que las personas tengan una actitud proactiva para el mejoramiento de su propia *empleabilidad*.

La orientación vocacional tradicional tenía la tendencia a dar salidas específicas (“tú debes estudiar medicina”) cuando de lo que se trata ahora es de abrir las posibilidades a diversas oportunidades. La orientación debe evaluar competencias genéricas, (que incluyen, como se ha visto en el capítulo anterior, las habilidades cognitivas básicas y las competencias blandas o socioemocionales) y no orientar hacia lo específico como hacía antes.

En ese sentido, los grandes objetivos de un servicio de orientación vocacional-profesional debieran apuntar a:

- A. Contribuir al desarrollo de la empleabilidad de las personas, especialmente de los jóvenes, a través de la orientación en la construcción de trayectorias laborales y formativas hacia un trabajo decente y una educación de calidad.
- B. Reducir la falta de correspondencia entre la oferta educativa y la demanda de trabajo; hacer frente al desempleo y mejorar la movilidad laboral.

De esta manera, un servicio de orientación vocacional-profesional debería tener como objetivos específicos, entre otros:

1. **Incrementar la capacidad** de los jóvenes y usuarios en general para la autogestión de sus trayectorias laborales y formativas, para identificar sus propias habilidades, competencias e intereses personales, y para la búsqueda activa de información del mercado laboral y las oportunidades educativas.
2. Recopilar o generar, organizar y hacer accesible **la información** acerca de la demanda por ocupaciones en el mercado laboral, las competencias demandadas por los empleadores y la oferta educativa.
3. Desarrollar competencias para la prestación del servicio en orientadores, docentes y promotores de orientación vocacional y profesional.

4. Promover la **participación activa de diversos actores sociales** a través de mesas regionales o redes que actúen en favor de la orientación vocacional y profesional, con el fin de extender el servicio a cada vez más personas y darle sostenibilidad en el tiempo.

## 4.2 Público objetivo al cual debe dirigirse el servicio

Dadas las características dinámicas que ha adquirido el mercado laboral en el Perú y en el mundo moderno, las personas económicamente activas se encuentran en constante movimiento, y permanentemente están tomando decisiones sobre opciones laborales y de formación con el fin de mejorar su *empleabilidad* y sus condiciones de vida.

Las condiciones laborales implican que, **tanto jóvenes como adultos**, enfrenten las mismas disyuntivas en cuanto a su permanencia en el mundo del trabajo y a proyecciones futuras<sup>2</sup>. Unos y otros requieren ayuda especializada y cierta preparación para diseñar permanentemente su futuro educativo y laboral, ya sea para aprender a enfrentar los desafíos, para superar barreras a lo largo de la ruta de desarrollo personal o para pasar de una etapa a la siguiente.

Aunque la orientación vocacional y profesional no debe ser un servicio exclusivamente para la juventud, **los jóvenes** son claramente uno de los **grupos objetivos centrales** para este servicio. Los jóvenes se encuentran en una etapa decisiva de definición de sus opciones laborales y formativas para lo cual requieren de información y asesoramiento.

Además, hemos visto en el primer capítulo la importancia estratégica que tienen los jóvenes en la actualidad dentro de la evolución demográfica del Perú. Al ser el grupo etario más frecuente se convierten en el motor de la actividad económica del país y nos dan un “bono demográfico”, que nos permitirá tener más productores y menos inactivos durante los próximos 30 años.

---

2 Con la desventaja para los jóvenes de no haber pasado antes por el mundo laboral o tener menos experiencia en él.

Conviene recordar que cuando se habla de jóvenes en este documento, se está proponiendo que se tomen en cuenta a todas las personas en un rango de edad entre los 15 y 29 años<sup>3</sup>.

### No todos los jóvenes son iguales

Es importante tener en cuenta que, cuando se habla de población joven, muchas veces se tiende a pensar que se trata de un grupo homogéneo. Sin embargo, en el Perú existen muchos tipos de jóvenes que se encuentran en diferentes condiciones y, por lo tanto, tienen diferentes necesidades y se requieren diferentes estrategias para llegar a ellos.

Por ejemplo, tenemos a jóvenes que han terminado sus estudios y buscan empleo; jóvenes escolares que desean seguir estudiando pero por falta de recursos necesitan trabajar; mujeres jóvenes que desean estudiar pero dado que son madres, solo trabajan. Jóvenes que estudian y trabajan. Jóvenes que solo trabajan pero en condiciones informales y precarias y que requieren reorientación para acceder a empleos de calidad<sup>4</sup>.

Las necesidades de los jóvenes son diversas y, por lo tanto, demandan un abanico de opciones que se adecúen a sus condiciones y necesidades. Así mismo, para llegar a diversos tipos de jóvenes, se tiene que trabajar en diferentes ámbitos de acción y para ello se requiere incorporar y comprometer a diversas instituciones públicas y privadas para que se constituyan en nuevos prestadores del servicio de orientación.

Generalmente, la orientación vocacional y profesional ha estado dirigida a jóvenes escolares que se encuentran cursando los últimos años de secundaria, asumiendo que este es el único momento en que se requiere la orientación. Según lo expuesto en relación a la evolución del concepto de orientación vocacional en el mundo moderno y tomando en cuenta las características actuales del Perú, se propone que un servicio de orientación vocacional y profesional se dirija a diversos públicos de jóvenes, entre los que podemos incluir:

3 La Secretaría Nacional de la Juventud (SENAJU) considera población joven en el Perú al grupo de población entre los 15 y 29 años de edad.

4 Como se mencionó en la nota 19 del capítulo 3, las ocupaciones más frecuentes para los jóvenes entre los 15 y 29 años de edad en el Perú no requieren mayor calificación y tampoco contribuyen a la formación laboral y humana del joven.

- a. Jóvenes **escolarizados** en instituciones educativas de Educación Básica Regular y Educación Básica Alternativa.
- b. Jóvenes **que no han terminado sus estudios** primarios o secundarios y se encuentran trabajando o inactivos.
- c. Jóvenes **que han terminado secundaria, quieren ir a la universidad** y se encuentran en academias preuniversitarias, centros comunitarios, parroquias.
- d. Estudiantes de **Educación Superior Tecnológica y Técnico Productiva** en Institutos y Centros de Educación Técnico-Productiva (CETPRO).
- e. Estudiantes **universitarios** tanto en universidades públicas como privadas.

En una etapa posterior, el servicio debería extenderse también a las personas mayores de 29 años de edad, adecuándose a sus necesidades puntuales.

### 4.3 *Condiciones fundamentales para brindar orientación vocacional-profesional*

Existen tres condiciones básicas para tener un servicio de orientación vocacional-profesional eficaz y moderno según las experiencias revisadas:

- Información actualizada, precisa y pertinente del mercado laboral y la oferta de formación.
- Orientadores motivados y competentes.
- Materiales o mecanismos que faciliten el desarrollo de capacidades para la autogestión de trayectorias de vida.

#### 4.3.1 Información

La información del mercado laboral y las oportunidades de formación es fundamental para la prestación de servicios de orientación vocacional-profesional. Esta incluye toda la información que ayuda a las personas a tomar decisiones acerca de su educación, capacitación y ocupación a lo largo de sus vidas laborales. Esto significa que no puede limitarse a información acerca del mercado laboral dependiente. En el caso del Perú es necesario manejar también información de oportunidades de negocios o autoempleo.

Sin embargo, mucha de la información existente en el Perú respecto de la situación del mercado laboral no está lo suficientemente desarrollada, no analiza realmente la demanda por ocupaciones<sup>5</sup> ni está presentada de modo que sea comprensible y accesible a todos los públicos; menos aún a la población que tiene pocas capacidades para la lectura y su comprensión.

Todo servicio de orientación vocacional-profesional debería contar con un profesional o un equipo de ellos si es posible (si se trata de un servicio a nivel regional), un área o unidad técnica dedicada a este tema con el objetivo de:

- Recopilar, organizar y, si es posible, generar y hacer accesible información de la demanda por ocupaciones en el mercado laboral y la oferta educativa.

Esta unidad técnica, se dedicará a la recopilación y sistematización de información y a la producción de datos que contribuyan a la planificación y gestión de las trayectorias laborales y formativas.

En primer lugar esta unidad debe recoger, sistematizar, organizar y distribuir información de:

- a. Tendencias de la demanda laboral por ocupaciones específicas.
- b. Competencias demandadas por las empresas y empleadores y perfil de la ocupación.
- c. Oportunidades y calidad de la oferta educativa y de capacitación de diverso nivel y duración.
- d. Oportunidades de empleo en el mercado formal dependiente.
- e. Oportunidades de emprendimientos y autoempleo.
- f. Información para migrantes cuando corresponda.

En segundo lugar, una unidad de información deberá ensayar nuevas metodologías para explotar la información de encuestas y bases de datos y proponer mejoras y cambios en encuestas existentes, especialmente a nivel regional.

---

5 La información sobre grandes sectores de actividad económica y la mayoría de indicadores macroeconómicos que suelen usar los Observatorios (OSEL) del MTPE son demasiado gruesos y no sirven sino para mostrar un panorama general. Es necesario llegar a observar la demanda por ocupaciones específicas (ver Rodríguez 2003 y Servicio Holandés de Cooperación al Desarrollo 2009).

Finalmente, en el largo plazo, esta unidad puede estar en capacidad de diseñar, proponer y conducir la ejecución de encuestas específicas dirigidas a observar permanentemente la evolución de la demanda laboral por ocupaciones y los cambios en el mercado laboral, las oportunidades de negocios y el autoempleo.

### Oportunidades de trabajo en la economía formal

La información acerca de las oportunidades laborales se refiere a los datos de demandas de puestos de trabajo. Esta información debe estar actualizada, también se debe incluir información de la oferta de trabajadores disponibles. La información relativa a puestos de trabajo puede obtenerse de las solicitudes de los mismos empleadores, así como también de periódicos, centros de servicio de empleos públicos, agencias de empleo privadas, asociaciones empresariales, asociaciones de empleados, encuestas de trabajo ofrecido y encuestas basadas en establecimientos.

Este tipo de información no debe confundirse con la información del mercado laboral en su conjunto. Pueden tomarse como fuentes de aproximación a la demanda laboral pero no la representan en la medida en que no todos los demandantes de empleo, por ejemplo, publican un aviso en el periódico o en la medida en que las asociaciones o gremios de empresarios no reúnen a todas las empresas de la región o país.

*El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú tiene, entre sus múltiples líneas de acción, el **Servicio Nacional de Empleo** (SENEP). Este servicio tiene como finalidad vincular a las personas que buscan empleo con las empresas que requieren personal, a través de los servicios de Intermediación Laboral, Asesoría en Búsqueda de Empleo, Información del Mercado de Trabajo y Orientación Ocupacional, mediante una red nacional de servicios de empleo regionales y locales poniendo énfasis, dentro de sus beneficiarios, a los grupos sociales vulnerables.*

*Además, el **Servicio Nacional de Empleo** coordina y supervisa la articulación de los servicios en materia de promoción del empleo y capacitación laboral que se prestan a nivel nacional, regional y local.*

*En las oficinas de empleo, regionales y locales, se obtiene el servicio en forma presencial y de manera virtual a través del portal electrónico Empleos Perú: [www.empleosperu.gob.pe](http://www.empleosperu.gob.pe)*



Por otro lado, muchas personas utilizan también las redes informales para encontrar trabajo, así como también para identificar trabajadores. Además de recurrir a los parientes, amigos y conocidos, en muchas zonas urbanas populares y en provincias del Perú se acostumbra colocar avisos solicitando empleo en plazas públicas, quioscos y esquinas. Esta manera de intermediación tiene mucha aceptación y mucho público la consulta. Es importante no desestimar estos canales de comunicación y vincular los sistemas formales de intermediación a estos espacios y maneras informales.

Por otro lado, muchos países establecieron los servicios públicos de empleo, que cuentan con bases de datos de información de puestos de trabajo así como de candidatos para acceder a diferentes puestos de trabajo.

### Información de oportunidades educativas

Es importante que se brinde información de la oferta educativa existente en cada región o localidad y, de ser posible, que se conozca si las instituciones educativas cuentan con la acreditación de que la formación o instrucción que ofrecen corresponde a los estándares de calidad que se están estableciendo por el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación (SINEACE) para las universidades e institutos de educación superior (artística, pedagógica y tecnológica) y técnico-productiva (ofrecida por los CETPRO).

La información respecto de la educación debe proporcionar el nombre de cada programa educativo o de capacitación, los lugares donde se ofrece, la duración del curso, la acreditación otorgada, los requisitos de ingreso, las especializaciones y la modalidad de entrega del servicio, es decir, si la formación es presencial, a distancia u otra modalidad.

### No solo tener la información sino saber trasmitirla

En otros países la información es considerada un bien público que le pertenece a todos los ciudadanos. Desde esta perspectiva, es necesario hacer todos los esfuerzos para que la información referente al mercado laboral y las competencias demandadas por los empleadores sea accesible y comprensible para todos los interesados<sup>6</sup>.

6 Cfr. HANSEN, Ellen. Orientación Profesional. Un manual de recursos para países de bajos y medianos ingresos. Montevideo: CINTERFOR/OIT, 2006.

Gran parte de la información generada en el Perú, obtenida sobre la base de investigaciones, estudios o encuestas, no está siendo suficientemente utilizada por el público interesado en orientación vocacional y suele restringirse a circular principalmente en el ámbito académico y las ONG<sup>7</sup>.

Se requiere que la información se convierta en acción y esto solo es posible si es procesada y transformada a un lenguaje claro y sencillo, en un formato amigable. Debido a ello, la unidad de información de cualquier servicio de orientación debe trabajar coordinadamente con un grupo de especialistas que sepan producir materiales y formatos, ya sean escritos o audiovisuales, físicos o virtuales, que publiquen la información de manera sencilla y clara, que esté a disposición de los jóvenes y otros públicos interesados (ver punto 4.3.3).

#### Orientación Vocacional en mi Memoria

Esta estrategia consiste en que a través de un portal web interactivo, profesores y jóvenes de la educación media superior en México reciban asesoría y apoyo relacionado con la orientación vocacional así como información *profesiográfica* de manera permanente.

Así mismo, cada estudiante recibe una memoria USB a partir de la cual podrán ingresar a una página de Internet <http://www.orientacionvocacional.sems.gob.mx/OV/> y descargar un programa que contiene elementos interactivos, videos de historias de éxito, bases de datos e información diversa.

El desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) ha generado un gran impacto en la orientación profesional. El uso de las TIC es una importante vía de la que se dispone para hacer accesible la información a muchos más jóvenes de diferentes localidades. Una ventaja adicional del uso de estas herramientas es la baja rentabilidad y la alta cobertura que permiten.

7 Es el caso, por ejemplo, del estudio Caracterización del mercado laboral para ocupaciones técnicas en Lima metropolitana, publicado por SNV en 2009 y de los estudios de Rodríguez Cuba que hacen un buen análisis de la demanda por ocupaciones.

### Las publicaciones de información profesional deben satisfacer ciertos requisitos

La información que se provea deberá:

- Ser precisa, mostrar evidencias acerca de las tendencias de la demanda por ocupaciones y competencias demandadas por empleadores.
- Incluir oportunidades de emprendimientos y no solo información del mercado laboral formal dependiente.
- Estar lo más actualizada posible.
- Ser fácilmente accesible.
- Debe proveerse a través de autoservicio cuando sea posible.
- Poder reproducirse a bajo costo y en grandes cantidades (material impreso).
- Tomar en cuenta el nivel de comprensión de lectura y de información estadística de los destinatarios así como sus conocimientos previos de economía.
- Complementarse con capacitación para los especialistas en orientación vocacional-profesional, para que puedan mostrarla y difundirla.

#### 4.3.2 La formación de recursos humanos para la orientación vocacional-profesional

La orientación vocacional y profesional requiere de personas con competencias adecuadas para brindar servicios a los usuarios, especialmente si son jóvenes. En el mundo la orientación vocacional y profesional ha estado conducida, generalmente, por profesionales de la psicología o la educación.

En nuestro país no se cuenta con instituciones de educación superior que formen orientadores. Uno de los aspectos que se observó en las diferentes experiencias de orientación vocacional sistematizadas es que los servicios públicos y privados de orientación son conducidos en el Perú por profesionales provenientes de diversas disciplinas.

Así, encontramos ingenieros, comunicadores, sociólogos, psicólogos, y educadores que no han recibido una formación específica en este campo. Dados los

diversos antecedentes de formación y especialidades profesionales, las capacidades y competencias de estos orientadores difieren sustantivamente, lo que contribuye a la poca homogeneidad de este tipo de servicios.

Otro aspecto que se observó en el proceso de sistematización de experiencias de orientación vocacional en el Perú, es el referido a las dificultades que existen en algunas regiones para encontrar personal calificado que asuma el papel de orientador vocacional.

Por todo lo señalado, en el Perú se requiere contar con una instancia que dirija la formación de orientadores vocacionales, que defina el perfil del orientador vocacional y profesional, provea un enfoque común y establezca las pautas para su formación. Sería conveniente contar además con una autoridad con capacidad de evaluar y certificar las competencias de dichos especialistas<sup>8</sup>.

En otros países, es común que la instancia que da dirección a la formación de orientadores esté ubicada en los Ministerios de Trabajo o de Educación. Sin embargo, para que en el Perú este proceso de formación no esté centralizado, se puede formar una red de centros de formación de orientadores en las diferentes regiones, con la respectiva supervisión y monitoreo de la instancia nacional.

Dada esta situación, cualquiera sea el servicio de orientación que se quiera implementar o mejorar —y según su alcance y cobertura—, se hace necesario contar con un especialista o varios que trabajen en una unidad u oficina de formación de recursos humanos que provea un marco metodológico común y promueva el desarrollo de capacidades de los orientadores para brindar un servicio de orientación vocacional y profesional de calidad.

8 Sería recomendable que el CONEAU o el CONEACES (órganos operadores del SINEACE) asumiera el desafío de promover la certificación de orientadores vocacionales.

*Varios países de altos ingresos promueven el desarrollo de competencias de profesionales a través de programas formales de formación. Entre los países que ofrecen programas universitarios especializados en orientación a nivel terciario y/o postgrado se incluyen: Canadá, Francia, Finlandia, Suiza, el Reino Unido y los Estados Unidos de Norteamérica.*

*Existe una amplia variación en la formación de personal. En el ámbito de la educación, la formación varía de algunas semanas a cinco años. Las principales diferencias se basan en la ubicación de los servicios de orientación y los demás papeles que se espera que desempeñe el especialista en orientación. En contraste, en los servicios públicos de empleo el periodo de duración de la capacitación es semejante en todos los países europeos, aunque se hace menos hincapié en la psicología vocacional o educativa.*

*La capacitación a corto plazo en el trabajo es lo más común. Estos cursos de formación tienden a enfocarse en el puesto de trabajo y las tareas específicas, y a no ser acreditados.*

---

*HANSEN, Ellen. Orientación Profesional. Un manual de recursos para países de bajos y medianos ingresos. Montevideo: CINTERFOR/OIT, 2006.*

El nivel de calificación de los orientadores puede variar según la función que desempeñen. En algunos países, aquellos orientadores responsables de programas de orientación en instituciones educativas, tienen un nivel de formación mayor que aquellos que brindan un asesoramiento más puntual en centros comunitarios u oficinas de empleo.

Por otro lado, la modalidad en que se brinda la formación de orientadores también puede ser diversa. Se pueden organizar programas formales de educación a cargo de instituciones de educación superior, pero también se pueden crear programas de capacitación en el trabajo. Ambas opciones pueden desarrollarse en modalidad presencial o a distancia, mediante el uso de las TIC.

Es importante considerar que los constantes cambios, tanto en el mundo laboral como educativo, y las innovaciones tecnológicas, hacen necesaria la permanente actualización y la formación continua de los orientadores.

### Objetivo de una unidad de formación de orientadores

Desarrollar competencias para la prestación del servicio en orientadores, docentes y promotores de orientación vocacional-profesional.

### Acciones para establecer un programa de formación

- Elaborar un diagnóstico de las principales necesidades de formación de los orientadores vocacionales y profesionales en cada región.
- Establecer un perfil de competencias del orientador vocacional y profesional con participación de los propios orientadores.
- Desarrollar una estrategia de capacitación en modalidad presencial o virtual.
- Estimular la certificación de competencias para aquellos profesionales que se capaciten como orientadores vocacionales y profesionales.
- Diseñar un sistema de evaluación y monitoreo del desempeño de los equipos de capacitación.

### Contenidos de formación para los orientadores

- Comprender, interpretar y explicar información referente a la evolución del mercado laboral.
- Capacidades para utilizar tecnologías de la información para buscar y proporcionar información educativa y ocupacional.
- Guiar a los jóvenes a desarrollar planes educativos, laborales y de vida, apoyándoles en la determinación de metas e identificando estrategias para lograrlas y reevaluarlas continuamente.
- Demostrar las competencias interpersonales necesarias para establecer relaciones de confianza y empatía con los jóvenes usuarios del servicio.
- Conocimiento y manejo de los instrumentos y pruebas de evaluación vocacional y profesional.
- Capacidades para trabajar con la comunidad y para movilizar efectivamente los recursos locales para responder a las necesidades de orientación profesional de los jóvenes.
- Capacidades para desarrollar, implementar y evaluar planes de acción.
- Conocimiento de estrategias para promover la sensibilización e involucramiento de la comunidad con la orientación vocacional-profesional de los jóvenes.

### Centros de apoyo para los técnicos y expertos en orientación profesional a nivel nacional

Debido a que los especialistas en orientación vocacional y profesional en muchos países han comenzado su labor a través de otras vías profesionales, es posible que no cuenten con mucha preparación académica para desarrollar las competencias requeridas. Una manera de continuar su desarrollo ha sido el establecimiento de centros de apoyo a los técnicos y expertos en orientación profesional a nivel nacional, que prestan su apoyo al personal en instituciones educativas, oficinas de empleo y organizaciones comunitarias que suministran servicios de orientación profesional.

#### *Irlanda: El Centro Nacional para la Orientación en la Educación*

El Centro Nacional para la Orientación en la Educación (NCGE por sus siglas en inglés) es un organismo del Departamento Irlandés de Educación y Formación de Habilidades. Sus principales funciones son apoyar y desarrollar la práctica de la orientación en todas las áreas de la educación e informar la política del departamento respecto de la misma. Presta apoyo al departamento, organizaciones y organismos pertinentes y especialistas en orientación en la educación. La NCGE brinda servicio de orientación individual al público.

Entre las actividades específicas del NCGE se incluyen:

- Promover y apoyar estrategias para la prestación de orientación y asesoramiento en el contexto del aprendizaje durante toda la vida;
- desarrollar y evaluar recursos de orientación;
- proporcionar apoyo a proyectos para innovación de la orientación;
- brindar oportunidades a los especialistas en orientación para su desarrollo continuo;
- prestar asesoramiento técnico e información acerca de la práctica de orientación;
- promover, desarrollar y diseminar las buenas prácticas en orientación;
- participar en y brindar apoyo a las investigaciones acerca de la práctica y las necesidades de la orientación y
- gestionar las iniciativas y proyectos nacionales y europeos en el área de orientación para el Departamento de Educación y Formación de Habilidades y aquellos patrocinados por la Comisión Europea.

---

Mayor información en: <http://www.ncge.ie>

**Career Circuit** es una iniciativa nacional canadiense cuyo propósito central es la creación de una red que una todos los servicios de asistencia juvenil que existen en el país y apoyarlos en los esfuerzos que realizan para brindar información de profesiones, oportunidades de empleo, autoempleo, estudios, becas, estudios en el exterior, a jóvenes.

Muchos de los servicios para esta población operan de manera desarticulada siendo que realizan el mismo trabajo y tienen los mismos objetivos. Debido a ello, **Career Circuit** aspira a establecer una conexión entre los servicios y darles soporte técnico, informativo y de recursos.

### Objetivos

El principal objetivo de **Career Circuit Partners** es construir un sólido nexo entre las agencias de servicios profesionales para jóvenes en todo Canadá para fortalecerlas compartiendo información, discutiendo desafíos y dificultades, creando nuevos socios, expandiendo el programa y como resultado de ello, mejorar el servicio.

El segundo objetivo es ofrecerle a las agencias una herramienta, un centro virtual de recursos de todo tipo que los asistan en sus esfuerzos por orientar a los jóvenes. Se cuenta con una base de datos que ofrece información de programas para jóvenes (tutoría, intercambio, internado, programas de colocación), fuentes de datos en Internet, material impreso, multimedia, libros, CD, vídeos etcétera. La base de datos está diseñada para otorgar información a los consejeros acerca de los recursos de las agencias de servicio para jóvenes y luego conectarlos con las personas y los espacios.

Finalmente, el tercer objetivo es producir un programa de capacitación autoinstructivo. Este programa se llama **Circuit Coach** y está dirigido al staff de los servicios de asistencia juvenil para el desarrollo de las capacidades del personal y prepararlos para usar una amplia gama de intervenciones innovadoras para abordar cuestiones específicas del quehacer de los jóvenes.

**Circuit Coach** se apoya en una red de formadores de todo Canadá que brinda preparación individual y apoyos para el aprendizaje a nivel comunitario (no institucional). La capacitación comienza a reconocerse a niveles educativos terciarios y universitarios para sumar créditos en dichos niveles y representa otra innovación a la formación tradicional.

**Career Circuit** es una iniciativa impulsada por las siguientes organizaciones canadienses: The Canadian Foundation for Economic Education (CFEE), en asociación con Canadian Youth Foundation (CYF), Canadian Career Development Foundation (CCDF), and Human Resources Development Canada (HRDC). Mayor información en [www.vrcdatabase.com](http://www.vrcdatabase.com)

---

HANSEN, Ellen. *Orientación Profesional. Un manual de recursos para países de bajos y medianos ingresos*. Montevideo: CINTERFOR/OIT, 2006.



### 4.3.3 Elaboración de recursos didácticos

Para mejorar o asegurar la calidad del asesoramiento y la orientación se requiere contar con materiales educativos e informativos que den soporte a las actividades de orientación profesional en los servicios de orientación. Se requieren materiales didácticos para la capacitación, sensibilización e información de la oferta educativa y las posibilidades laborales.

Para elaborar estos recursos didácticos, un servicio de orientación vocacional-profesional debe contar con profesionales especializados agrupados en una unidad técnica que asuma el diseño, producción y distribución de los recursos didácticos e informativos, sean en forma impresa, audiovisual, física o virtual, que apoyarán el proceso. Esta unidad debe trabajar en estrecha articulación con las unidades de información y de formación de recursos humanos anteriormente descritas.

Actualmente, la mayoría de países utilizan ampliamente las TIC en sus servicios de orientación profesional. En este campo se han diseñado herramientas que contienen información de ocupaciones y opciones profesionales, así como también datos de programas e instituciones educativas.

También se han diseñado herramientas que permiten al usuario acceder a sistemas de asesoramiento y de autoevaluación. Mediante programas informáticos es posible que el usuario seleccione posibles carreras profesionales y compare los perfiles requeridos con sus capacidades y habilidades identificadas mediante una evaluación en línea.

El uso de las TIC es un medio que resulta ser muy atractivo para los jóvenes, dado que es un lenguaje con el que se encuentran bastante familiarizados.

#### Objetivo de una unidad de producción de materiales didácticos

Producir materiales informativos que sean didácticos, acerca de orientación vocacional-profesional, oferta educativa y mercado laboral, en formatos entretenidos, amigables y en lenguaje comprensible.

#### Materiales sugeridos

- Guía o manual que describa paso a paso cómo brindar la orientación a los jóvenes beneficiarios del servicio.

- Página web dirigida a jóvenes que contribuya a la orientación vocacional-profesional. Incluir mapas interactivos para visibilizar la oferta laboral y educativa.
- Juegos de roles y simulaciones del mundo del trabajo en línea y en versión CD.
- Manual acerca de cómo construir un proyecto de vida que abarque lo educativo y laboral.
- Guía para emprender un negocio y gestionarlo.
- Guías informativas de la oferta educativa, tanto en carreras universitarias como técnicas.
- Boletines que informen de becas nacionales e internacionales, acceso, formas de financiamiento, etcétera.
- Materiales que den cuenta de programas de empleo focalizados (para jóvenes, mujeres, personas con discapacidad o trabajadores mayores).
- Vídeos de las diferentes profesiones incluyendo historias de éxito.
- Material sensibilizador para autoridades regionales, locales, directores de instituciones educativas, empresarios, productores y padres de familia.

La pertinencia de los materiales tiene que ser evaluada por el personal de la unidad de producción. No funciona lo mismo en todas partes y decidir cuál es el material adecuado dependerá de un diagnóstico inicial acerca del público al que se quiere involucrar. Asimismo, se deberá evaluar la necesidad de adaptar los materiales a idiomas locales, usar gráfica relacionada al ambiente del público, entre otros criterios.

Finalmente, cabe mencionar que todo material, antes de ser publicado debe ser validado con grupos representativos del público objetivo. Para ello se podrán utilizar herramientas como los grupos focales.

## Cooperación Regional Africana

### *Materiales de capacitación sobre la orientación y asesoramiento para la educación de niñas y mujeres*

*En abril de 1997 se estableció una Junta de Gobernadores, constituida por ministros de educación africanos, para supervisar el desarrollo de un Programa de Orientación y Asesoramiento que se beneficiaría de lo mejor de la experiencia africana. Se creó un Centro Africano de Asesoramiento sobre Orientación y Desarrollo de la Juventud, en Malawi. Los países participantes organizaron talleres nacionales a fin de instruir más formadores de formadores. De ese modo, el programa tendría un efecto multiplicador. También se organizaron otras actividades para sensibilizar a los distintos grupos. El establecimiento del centro acerca a la gente joven, particularmente a las niñas, a la realización de su potencial pleno y a aportar más eficazmente al desarrollo.*

*Un paquete de formación sobre orientación y asesoramiento fue preparado por especialistas de varios países, en consulta con otras personas competentes. Consiste en ocho módulos de capacitación: Orientación, Asesoramiento, Asistencia social, Modificación de comportamiento, Sensibilidad en cuanto a género, Programa de desarrollo de la orientación y el asesoramiento, Salud reproductiva adolescente, y Administración de talleres y lineamientos de conducta. También se toman materiales de apoyo de programas pertinentes que se están implementando en los países respectivos. Si bien este programa fue ideado para su uso con varones y niñas, su contenido y organización presta especial atención a las necesidades y requerimientos de las niñas.*

*Para esta labor se prestó asistencia por parte de varios organismos internacionales y regionales tales como UNESCO, UNICEF, UNFPA, FAWE (Foro para Mujeres Africanas Educadoras), DANIDA, la Fundación Rockefeller y de países como Finlandia y los Estados Unidos de Norteamérica.*

---

HANSEN, Ellen. *Orientación Profesional. Un manual de recursos para países de bajos y medianos ingresos*. Montevideo: CINTERFOR/OIT, 2006.

## 4.4 Mecanismos de coordinación de un servicio de orientación vocacional-profesional

Debido a que los servicios de orientación son frecuentemente ofrecidos por diversas instituciones (en el Perú lo ofrecen colegios, universidades, municipalidades, ONG y también el Estado), se requiere una instancia de coordinación que

cuenta con un liderazgo técnico y político que brinde los lineamientos, normas y probablemente buena parte de los recursos financieros para la implementación de los servicios de orientación vocacional y profesional.

Este liderazgo es tomado generalmente por el Estado, sea por el sector trabajo o por el de educación. En el Perú, el Servicio de Orientación Vocacional e Información Ocupacional (SOVIO) es brindado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo desde el año 1962. A partir del año 2006, la Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional inicia la implementación y el reforzamiento del SOVIO en las direcciones regionales de trabajo y promoción del empleo de todo el país<sup>9</sup>. Actualmente el SOVIO es competencia de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral<sup>10</sup>.

Este servicio se brinda de manera gratuita en diferentes ciudades del país a todos aquellos jóvenes interesados en descubrir su vocación y contar con información oportuna de las opciones formativas existentes y sobre el mercado laboral en sus regiones; a fin de elegir adecuadamente la carrera profesional, técnica u ocupacional, mejorando así sus posibilidades futuras de inserción en el mercado de trabajo.

Las oficinas regionales del SOVIO, son las instancias desde las cuales se brinda el servicio de orientación a los jóvenes que los solicitan. También desde estas oficinas se acude a las instituciones educativas (colegios) que solicitan charlas informativas del mercado laboral y a aplicar evaluaciones individuales a los estudiantes. Evidentemente, con este sistema, la cobertura del servicio es relativamente pequeña. Actualmente SOVIO se encuentra en proceso de reestructuración.

Pero no es indispensable que el liderazgo de la coordinación de los servicios de orientación pase por el Estado. Hansen sostiene que: "Aunque los gobiernos desempeñan un papel clave en el desarrollo de los servicios de orientación profesional, no deben ser los únicos proveedores y no deben subvalorar el poder de las asociaciones público-privadas eficientes."<sup>11</sup>

9 Directiva General N° 003-2004-MTPE/ DVMPEMPE/DNPEFP "Normas para la Implementación y Desarrollo del Programa de Orientación Vocacional e Información Ocupacional".

10 Ver Ley de Organización y Funciones (Ley 29381) del MTPE aprobada en el 2010.

11 HANSEN, Ellen. Ob.cit.,p. 81.

Aunque una instancia de coordinación nacional para todos los servicios de orientación vocacional y profesional es deseable y hay que promoverla; también es posible y viable en el contexto de descentralización del Perú actual, que los gobiernos regionales asuman esta coordinación.

Esta forma de construcción de los mecanismos de coordinación en servicios de orientación ya se ha visto en otros países:

*(...) el enfoque tradicional para la promoción de la coordinación de servicios es que un organismo gubernamental a nivel nacional tome un rol de liderazgo "de arriba hacia abajo" y reúna los actores (...). Por otro lado, hay también métodos "de abajo hacia arriba" de coordinar programas que pueden o no depender del liderazgo del gobierno nacional<sup>12</sup>.*

#### 4.4.1 Coordinación Regional

La instancia de coordinación de un servicio de orientación vocacional y profesional en el ámbito regional debe tener la responsabilidad de diseñar y producir los insumos fundamentales para brindar la orientación vocacional-profesional, es decir, la información del mercado laboral y las opciones educativas, así como los materiales educativos adecuados para la difusión. Materiales como manuales o guías didácticas y materiales informativos dirigidos a diferentes públicos como jóvenes, padres, empleadores, etcétera.

Por otro lado, también es necesario que se haga responsable por estimular la formación de los recursos humanos que brinden la orientación. En ese sentido es recomendable que la instancia coordinadora de los servicios de orientación desde un Gobierno regional opere con tres unidades técnicas:

##### Unidad de Información

###### Objetivo:

Generar, organizar y difundir información de la demanda por ocupaciones en el mercado laboral y la oferta educativa.

##### Unidad de Diseño de Recursos

###### Objetivo:

Producir materiales didácticos e informativos de orientación vocacional, la oferta educativa y el mercado laboral.

##### Unidad de Formación de Recursos Humanos

###### Objetivo:

Desarrollar competencias profesionales en orientadores y docentes para mejorar los procesos.

12 Ídem, p.84

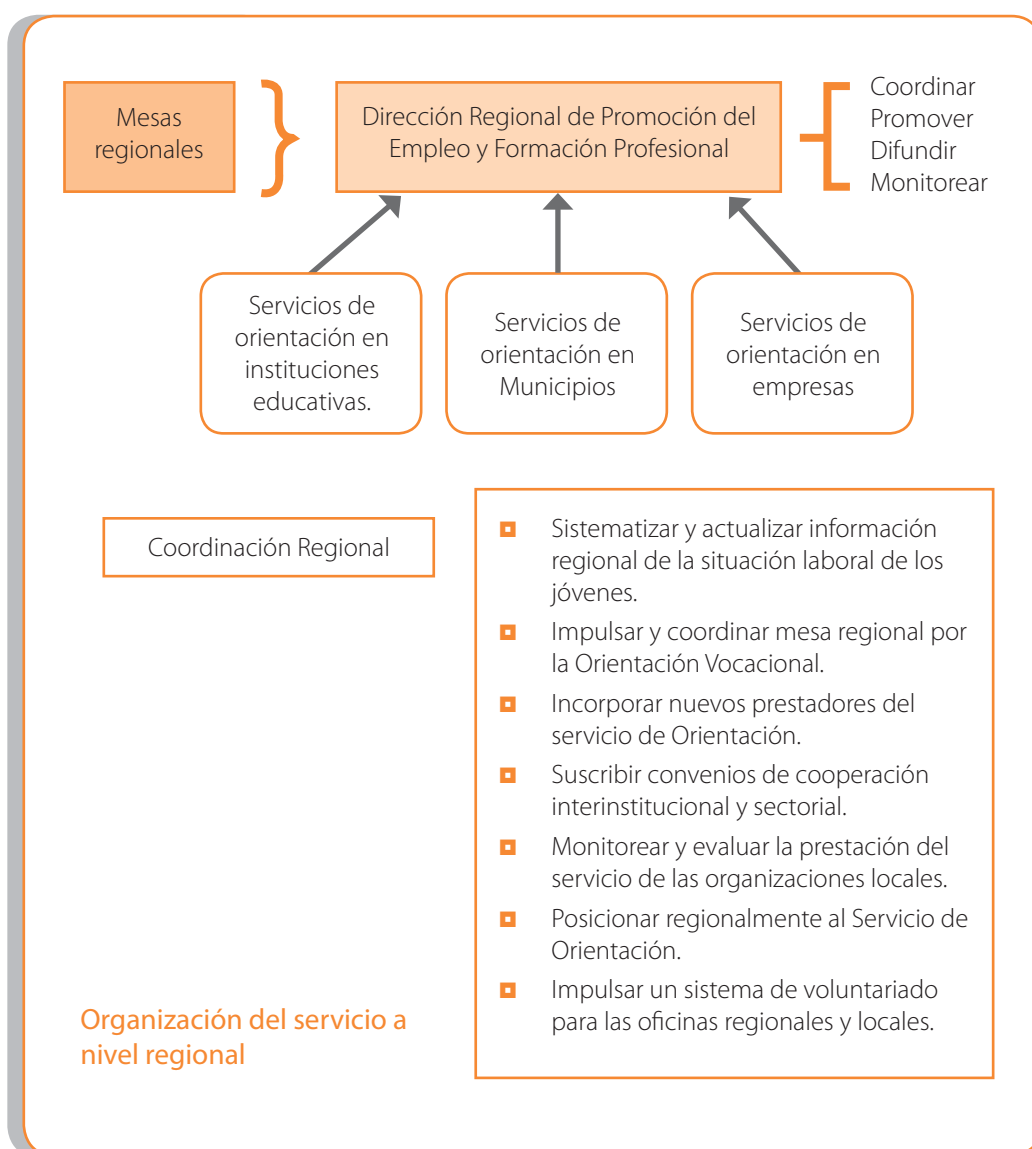
Estas unidades representan la base sobre la cual se construye el servicio de orientación. Una gran ventaja sería que, en un mediano plazo, la unidad de información sea capaz de generar información primaria del mercado laboral regional y no solo recopile la existente.

En ese sentido, esta unidad debería tener por función investigar, diseñar, crear y transmitir la información más específica posible así como construir y proponer métodos eficientes e innovadores de transmisión de la información, basados fundamentalmente en modernas tecnologías de información y comunicación.

Entre las responsabilidades específicas de la instancia de coordinación del servicio de orientación vocacional-profesional debería contarse:

- Establecer lineamientos, pautas, criterios y orientaciones a fin de unificar los procesos y funciones de los diversos servicios de orientación de la región.
- Definir y establecer las estrategias y metodologías a seguir en materia de recolección y actualización de información respecto al mercado laboral y la oferta educativa en su región.
- Definir las estrategias y metodologías para la formación y la actualización permanente de los orientadores y de otros agentes como docentes, voluntarios, promotores.
- Evaluar la pertinencia de las pruebas psicológicas que serán utilizadas en el ámbito regional y local para la medición de habilidades, intereses y actitudes.
- Construir bases de datos y brindar soporte técnico, así como elaborar e instalar una página web que permita brindar algunos servicios de orientación vocacional en línea.
- Monitorear y evaluar de manera permanente los procesos y actividades de los servicios de orientación vocacional-profesional del ámbito regional y local para facilitar sus tareas, hacer economías de escala al recoger información, capacitar orientadores o producir materiales, y para sistematizar y recoger buenas prácticas.
- Coordinar con los diferentes programas nacionales de los diferentes sectores del Estado, sobre todo aquellos que están vinculados a la promoción del empleo o que están dirigidos a jóvenes.
- Coordinar, proponer y gestionar alianzas estratégicas con diferentes actores del sector público y privado.

La coordinación regional debe ser, además, la impulsora de la descentralización del servicio a los gobiernos locales en concordancia con los procesos de transferencia vigentes. Si se logra que las municipalidades del Perú, mediante sus gerencias de desarrollo, implementen cada vez más servicios de orientación vocacional, se ampliaría grandemente la cobertura y además se contaría con nuevos recursos humanos y económicos.



#### 4.4.2 Servicios Locales

En la perspectiva de tener un servicio de orientación vocacional-profesional eficiente y con amplia cobertura se requiere la participación de los gobiernos locales en el nivel más ejecutivo e inmediato del servicio.

Esto no significa que los gobiernos locales sean los únicos agentes ejecutivos. También pueden asumir la conducción ejecutiva las instituciones educativas, empresas, parroquias, ONG que trabajan con jóvenes u otras instituciones de la comunidad. Resultan particularmente interesantes las alianzas entre instituciones públicas y privadas con fines de orientación vocacional que en otros países han mostrado ser tan eficientes. Se debe aspirar a que se puedan establecer terminales ejecutivas de servicios de orientación vocacional y profesional en las diferentes localidades lideradas por diversos tipos de instituciones o de alianzas entre ellas.

*La Municipalidad del Agustino, a través de la Sub Gerencia de Desarrollo Humano, viene implementando junto con la UGEL 04 una propuesta de orientación vocacional dirigida a estudiantes de los últimos grados de secundaria de los colegios del distrito. Entre sus principales actividades tenemos:*

- *Aplicación de prueba de entrada para conocer el estado inicial de la elección vocacional de los estudiantes.*
- *Sesiones educativas: tres sesiones acerca de la orientación vocacional, de acuerdo a lo propuesto en la guía Tutoría y Orientación Educativa en la Educación Secundaria. Incluye una sesión de sensibilización, de autoconocimiento y elaboración de plan de vida.*
- *Charla informativa acerca de mercado laboral y oferta educativa.*
- *Aplicación de prueba de salida.*
- *Proceso de evaluación de orientación vocacional: aplicación de batería de pruebas psicológicas con el fin de obtener un perfil vocacional. La aplicación de las pruebas tiene una duración de tres días. Las áreas que se evalúan son: inteligencia, inteligencia emocional, personalidad y preferencias vocacionales.*
- *Etapa de calificación y elaboración de informe de resultados.*
- *Entrega y discusión de resultados: se entrega al alumno el informe vocacional y se brinda información de las ocupaciones.*
- *Feria vocacional distrital: se busca sensibilizar a la población acerca de la importancia de la orientación vocacional, así como generar un espacio para que los jóvenes accedan a información de la oferta educativa.*



Para poder impulsar este proceso de descentralización local es necesario emprender acciones de sensibilización a las instituciones y organizaciones para que se comprenda la importancia de involucrarse con la promoción de la orientación vocacional y para que se interesen en constituir servicios de orientación.

#### 4.5 Participación de los actores sociales

En muchos países se conforman alianzas para que los sectores de educación y trabajo asuman el liderazgo en la conducción de los servicios de orientación vocacional-profesional. En países europeos se incluyen como asesores también a los empleadores, sindicatos y colegios profesionales, así como a los consumidores de los servicios que son los padres y los jóvenes, desempleados y trabajadores independientes.

La inclusión de otros actores que no forman parte del Estado juega un rol clave en el funcionamiento de este tipo de servicios porque favorece la articulación de recursos (homogenización y ahorro) y contribuye a la ampliación de la cobertura. Por otro lado, contribuyen a la mejora de la calidad ya que pueden participar en la evaluación de los servicios y, finalmente, favorecen la sostenibilidad de los mismos.

*El Programa de Educación y Capacitación Permanente Chile Califica, que se inició en 2002, es una iniciativa conjunta en la que participan los ministerios de Educación, de Trabajo y Previsión Social y de Economía de Chile y cuenta con el aporte del Banco Mundial.*

*La orientación profesional es uno de los componentes del programa y tiene como beneficiarios directos a estudiantes de Educación Media de los sistemas formales y no-formales de educación de Chile.*

*Una parte de la estrategia es formar redes de consejeros escolares de, por lo menos, cinco escuelas contiguas, a las que se suman centros locales de educación para adultos. Estas redes se reúnen cada dos meses y elaboran un plan de trabajo sobre cómo usar en forma óptima el sistema de información profesional que desarrolla el programa.*

*El proceso de desarrollo de la red se inició con un curso piloto sobre orientación profesional que se ofreció para 240 consejeros escolares durante el año 2002. En 2003, se establecieron un total de 91 redes de esa índole en seis regiones chilenas. La colaboración funcional que inició el programa se ha institucionalizado mediante la formación de un directorio de política de gestión para formación y aprendizaje permanente bajo la presidencia del Ministerio de Economía y que incluye a los otros dos ministerios mencionados.*

## Conformación de instancias o mesas regionales y locales a favor de la promoción del empleo juvenil

*Colombia cuenta con Centros Regionales de Educación Superior (CERES), los cuales están constituidos por una alianza entre los gobiernos regionales, el sector productivo, la academia y organizaciones de la sociedad civil. Los CERES son una estrategia de desconcentración de la oferta educativa y ampliación de la cobertura con el fin de llevar educación superior a lugares apartados de las cabeceras municipales en todo el país.*

*Este nuevo modelo se centra en la oferta de programas pertinentes de acuerdo con las necesidades sociales y la vocación productiva de cada región y promueve programas apoyados en el uso de las nuevas tecnologías de la información y alianzas interinstitucionales, que posibilitan el uso compartido de recursos, tanto financieros, como humanos, de infraestructura y conectividad.*

*Los Centros Regionales definen la oferta académica específica para la zona, buscando que haya una oportunidad real para los jóvenes formados de vincularse a la actividad productiva permaneciendo así en su lugar de origen.*

*El sector productivo que participa en la conformación de la alianza que da vida al CERES puede aportar no solo recursos, en dinero o especie; sino prestar sus instalaciones para prácticas y talleres, comprometerse a apoyar financieramente el estudio de sus trabajadores o enganchar laboralmente a los egresados de los programas.*

---

Tomado de [www.colombiaaprende.edu.co](http://www.colombiaaprende.edu.co)

El establecimiento de mesas regionales o locales con participación comunitaria y de instituciones de la sociedad civil es una forma de hacer efectivo un nuevo enfoque de la orientación vocacional-profesional.

Dado que el futuro educativo y laboral de los jóvenes no es considerado solo como un asunto de decisión personal sino, por el contrario, de interés social, involucra a la comunidad y a sus diferentes actores. Las mesas regionales y locales servirían para reforzar esta dimensión social de la orientación vocacional en cada una de las instituciones que las conformen.

Una localidad que cuenta con jóvenes bien ubicados en cuanto a sus decisiones educativas y con potencialidades para ser empleados, va a traer como consecuencia también un mayor desarrollo local.

#### La Asociación Kallpa y los Municipios de Cusco y de San Juan de Miraflores en Lima conforman mesas de empleo juvenil

Estas mesas están lideradas por los municipios y articulan los esfuerzos de instituciones públicas (programas del Ministerio de Trabajo), centros de formación, organizaciones juveniles del distrito y ONG. El objetivo central es articular las propuestas en el tema de empleo de juvenil. Entre sus principales acciones planificadas tenemos:

- Articulación de los servicios disponibles en un centro para los jóvenes. Estos servicios son: orientación vocacional, asesoría y búsqueda de empleo, asesoría en emprendimiento empresarial.
- Seguimiento y evaluación de los servicios de empleo y orientación vocacional.
- Formación de formadores como orientadores en instituciones educativas.
- Adecuación del currículo educativo para incluir la orientación vocacional.
- Establecer una relación con los empleadores y convocar su participación.
- Apoyo al emprendimiento empresarial de los y las jóvenes.

*El Centro de Servicios para la Capacitación Laboral y el Desarrollo, CAPLAB viene desarrollando una propuesta de orientación vocacional en la provincia de Huallanca, en Ancash. Esta propuesta ha sido promovida por la empresa minera Antamina y se implementa en coordinación con la municipalidad local. El proyecto surge como una iniciativa que busca responder a un pedido de la misma comunidad y se desarrolla en dos instituciones educativas, una de las cuales es un Centro de Educación Básica Alternativa.*

*Como primera actividad se tienen jornadas de planificación y capacitación con tutores a quienes se les sensibiliza en la importancia de la orientación vocacional.*





Con los estudiantes se desarrollan **talleres educativos** que tienen duración de seis sesiones de dos horas cada una: las sesiones están dedicadas a desarrollar contenidos como la importancia de la orientación laboral, comprensión de la vocación, autoestima y habilidades sociales. Para el conocimiento de su realidad social, los estudiantes elaboran gráficos respecto a la situación laboral y productiva de su zona.

**Evaluación:** se aplican pruebas psicológicas para evaluar la inteligencia básica de los estudiantes y test de aptitudes e intereses vocacionales.

**Entrevista personal:** en esta entrevista los estudiantes reciben los resultados obtenidos en las evaluaciones y se les da una explicación de las carreras u ocupaciones con las cuales se ha encontrado afinidad de acuerdo a los resultados.

**Monitoreo:** luego de seis meses de la primera intervención los estudiantes son monitoreados respecto al cumplimiento de metas establecidas en su proyecto de vida.

#### 4.6 Modalidades de entrega del servicio de orientación vocacional-profesional

En nuestro país, y en muchos otros países de América Latina, el servicio de orientación vocacional-profesional generalmente se brinda en las instituciones de educación básica a los estudiantes de los últimos años de secundaria.

En el Perú otra vía de entrega es a través de las oficinas públicas del Servicio de Orientación Vocacional e Información Vocacional-SOVIO del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Recientemente la orientación vocacional se ha integrado a los servicios que entregan las oficinas del Servicio Nacional de Empleo (SENEP)<sup>13</sup>.

La experiencia alcanzada en los países de altos ingresos que vienen desarrollando ampliamente la orientación vocacional, señala que existen varios factores externos que indican que debe darse un cambio en las modalidades de entrega del servicio.

13 Así lo establece la nueva LOF del 2010 del MTPE.

Estos factores son, por un lado, la necesidad de una expansión del servicio de orientación con el fin de llegar a mayor cantidad de jóvenes. Por otro lado, están los constantes cambios sociales, económicos y tecnológicos que demandan que las personas estén permanentemente aprendiendo, capacitándose, mejorando su calificación y, por lo tanto, recurriendo constantemente a fuentes de información sobre oferta educativa y laboral en diferentes momentos de su vida y no solo cuando concluyen la secundaria.

Otro de los factores de gran importancia es el uso generalizado de las TIC que ha abierto una ventana de comunicación a través de la cual miles de jóvenes pueden recibir orientación e información que les ayude a tomar mejores decisiones para su futuro laboral y educativo.

Finalmente, se ha comprobado que los servicios de orientación vocacional deben adecuarse a las necesidades y demandas de los usuarios y no deben ser un modelo estándar que se aplique de igual forma a todas las personas.

Los servicios deben responder a las necesidades y circunstancias en que se encuentran los jóvenes, contemplando la diversidad de sus requerimientos. En otras palabras, se anhela brindar un **servicio a la medida**.

Hay jóvenes que requieren información puntual de la oferta educativa, otros que requieren desarrollar sus capacidades para la empleabilidad y la toma de decisiones. También nos podemos encontrar con jóvenes que están interesados en continuar sus estudios superiores y, a la vez, trabajar para cubrir sus gastos. Se sugiere entonces brindar un servicio que responda a los distintos niveles y necesidades de los usuarios. De este modo se asegura que los escasos recursos se asignen con la mayor eficiencia posible a los jóvenes que requieren mayor apoyo.

#### 4.6.1 Orientación en el entorno educativo formal

Es importante señalar que el desarrollo de capacidades para la autogestión de trayectorias profesionales es un proceso de aprendizaje que se hace a lo largo del tiempo y no solo a través de intervenciones puntuales y periódicas como talleres o charlas.

Algunos países empiezan a desarrollar estas capacidades en los estudiantes desde la educación primaria y otros durante los estudios secundarios. Dado que se requiere un proceso de formación sostenido, el espacio que ofrecen las instituciones educativas, sean estas de nivel básico, superior o técnico, es el más propicio para ello.

En algunos países como Canadá, Dinamarca y la República Checa la orientación profesional empieza en la primaria. Esto no significa que los niños son presionados para tomar decisiones sobre vocaciones futuras a edades muy tempranas. Las actividades educativas están dirigidas a que los niños identifiquen sus intereses, capacidades, asignaturas de su preferencia, logros, dificultades, etcétera. En Dinamarca, los estudiantes comienzan a elaborar sus propios portafolios profesionales o planes de educación individuales en la escuela primaria y continúan desarrollándolos durante toda la escuela secundaria<sup>14</sup>.

La incorporación de elementos de la orientación profesional puede ser variable, algunos países constituyen una asignatura específica de orientación profesional, otros incorporan el tema de manera transversal en diferentes cursos. En cada asignatura los docentes incorporan actividades de información profesional, el desarrollo de competencias para la *empleabilidad* o para la gestión de sus trayectorias profesionales. En países como Austria, Alemania, Canadá, España y Finlandia estos programas son obligatorios. En Corea, Irlanda y Luxemburgo corresponde a los centros escolares decidir si ofrecen o no los programas.

El hecho de que los contenidos de orientación vocacional estén integrados al currículo oficial no reemplaza a la orientación personal, que también se encuentra disponible para los estudiantes que lo requieran de parte de orientadores especializados. Países como Chile, México y Colombia cuentan con orientadores vocacionales en las escuelas.

*En los Países Bajos y Canadá los estudiantes llevan un cuaderno de competencias desde la primaria. Se solicita a los alumnos que creen y mantengan actualizado un cuaderno de competencias laborales en el cual identifican sus intereses, capacidades, asignaturas de preferencia, logros y resultados de entrevistas. También elaboran un proyecto de vida. Todas estas actividades se realizan con el apoyo del docente en sesiones de trabajo de, al menos, media hora a la semana. Los planes son firmados por los alumnos y los padres del estudiante.*

---

HANSEN, Ellen. *Orientación Profesional. Un manual de recursos para países de bajos y medianos ingresos*. Montevideo: CINTERFOR/OIT, 2006.

14 Ver Hansen, Ellen. Ob. Cit. parte II.

En el sistema educativo peruano, la orientación vocacional es uno de los cinco ámbitos temáticos que deben ser abordados en una hora semanal de tutoría que se imparte en los colegios. Los docentes priorizarán las áreas que consideren pertinentes para responder a las necesidades de los estudiantes. El área de orientación vocacional tiene como finalidad orientar al estudiante en el desarrollo de su proyecto de vida, contribuyendo a la elección de una profesión, oficio u ocupación que responda a sus características personales y a las características de su entorno.

Como podemos ver, el área de orientación vocacional compite con otros ámbitos temáticos. Esto lleva a que, en la práctica, sean muy pocas e insuficientes las horas que el docente pueda dedicar al desarrollo de esta importante área.

*El Ministerio de Educación del Perú viene desarrollando una experiencia piloto en tres Unidades de Gestión Educativa de Lima: **Mi vocación: un tesoro por descubrir y construir**. Esta propuesta tiene por objetivo que los estudiantes puedan relacionar las demandas del mercado laboral y la oferta educativa, con sus características personales. Así mismo, se busca que puedan evaluar diferentes opciones de desarrollo vocacional que contribuyan a su desarrollo personal y al desarrollo del país.*

**Las fases de implementación son las siguientes:**

- **Evaluación Inicial:** se aplica una prueba de entrada para conocer el estado inicial de la elección vocacional de los estudiantes, la misma que será aplicada al finalizar la intervención.
- **Sesiones de Sensibilización:** los docentes tutores desarrollarán tres sesiones de tutoría relacionadas con la orientación vocacional, de acuerdo a lo propuesto en la guía Tutoría y Orientación Educativa en la Educación Secundaria.
- **Panel de profesionales:** mercado laboral y oferta educativa. Se desarrollará un panel de profesionales para que aborden el tema del mercado laboral en cada institución educativa (IIEE).
  - Testimonio de estudiantes de universidades e institutos. De preferencia ex alumnos de las IIEE seleccionadas.
  - Testimonios de profesionales, técnicos y microempresarios exitosos de preferencia, ex alumnos de las IIEE seleccionadas.
  - Ferias Vocacionales





- **Evaluación:** en las horas de tutoría se aplicará una prueba de salida al culminar las actividades del programa.
- **Diario de campo:** los estudiantes llevarán un diario en el cual podrán anotar todo aquello que les resulte significativo. Este recurso les permite registrar información relevante y, a la vez, reflexiones personales que hayan podido realizar durante el proceso, citando acontecimientos o momentos vividos.

El Servicio de Orientación Vocacional e Información Ocupacional (SOVIO) del MTPE interviene en las instituciones educativas de acuerdo a su demanda. Las acciones que se realizan en los colegios están dirigidas a estudiantes de los últimos dos años de secundaria. Las principales acciones se centran en:

- Aplicación de pruebas que observan inteligencia general, preferencias profesionales y aptitudes.
- Charlas informativas de mercado laboral, ocupaciones más demandadas, programas nacionales de empleo para jóvenes.
- Campañas de sensibilización y concientización: organización de acciones dirigidas a la población acerca de la importancia de la orientación vocacional.
- Ferias de orientación vocacional, a través de las cuales se busca acercar al joven a la oferta educativa existente en su localidad. En estas ferias se invita a las principales instituciones formativas de la región para que el joven se informe, de forma directa, de las diversas carreras profesionales, técnicas y ocupacionales que ofrecen.

### Estableciendo vínculos con el entorno laboral

En algunos países, la orientación profesional que se desarrolla en un entorno escolar se combina con experiencia de aprendizaje basada en el trabajo y otras actividades, para apoyar la transición de la escuela al entorno laboral.



México tiene diversas modalidades a través de las cuales sus estudiantes se pueden vincular con el sector productivo:

- **Programa estancia de estudiantes en el sector productivo:** es una estrategia educativa que permite al alumno en formación, participar en el sector productivo (privado, social y público) aplicando los conocimientos adquiridos y obteniendo, a la vez, otros no aprendidos.
- **Servicio social de estudiantes:** a través de este servicio se busca incorporar a los estudiantes prestadores de su servicio social, en actividades de mejoramiento comunal y de desarrollo productivo del entorno de cada plantel, como una forma de retribución a la sociedad que los formó.
- **El Servicio Social y las Prácticas Profesionales:** son programas académicos en donde el alumno realiza actividades propias acordes a su perfil profesional, permitiéndole conocer los procesos de producción directamente en el entorno laboral y, a la vez, brindándole la oportunidad de adquirir conocimientos durante su preparación profesional.
- **Bolsa de trabajo:** la bolsa de trabajo orienta ocupacionalmente a los educandos y egresados otorgándoles información respecto a oportunidades de empleo. Los colegios que operan la bolsa de trabajo ofrecen servicios permanentemente para alumnos y egresados.

#### Estados Unidos de Norteamérica:

#### Orientación profesional para facilitar la transición de la escuela al trabajo

En los Estados Unidos de Norteamérica, los sistemas de transición de la escuela al trabajo integran la orientación profesional y la orientación académica y ocupacional con escolarización de alto nivel y postsecundaria, aprendizaje basado en el trabajo y el desarrollo de competencias. Estos sistemas se desarrollan a través **de asociaciones entre escuelas, empleadores y sindicatos y se descentralizan a nivel comunitario.**

Sus tres principales componentes son:

#### *Aprendizaje basado en la escuela:*

- Enseñanza en la escuela secundaria que cumple con las normas nacionales.
- Exploración y asesoramiento profesional.





- Selección inicial de una trayectoria profesional por parte de los estudiantes.
- Instrucción que incluye tanto el aprendizaje académico como el ocupacional.
- Coordinación entre educación y capacitación.
- Evaluación constante de los estudiantes: avances, metas personales y requisitos de aprendizaje adicionales.

#### *Aprendizaje basado en el trabajo:*

- Capacitación en el trabajo y experiencia laboral reconocida y certificada.
- Amplia instrucción en todos los aspectos de la industria.
- Tutelaje en el lugar de trabajo.

#### *Actividades conexas:*

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

---

HANSEN, Ellen. *Orientación Profesional. Un manual de recursos para países de bajos y medianos ingresos*. Montevideo: CINTERFOR/OIT, 2006.

### Orientación en las instituciones de educación postsecundaria

Por lo general, se considera que una vez que los jóvenes se encuentran estudiando en algún centro de educación superior, el proceso de orientación ha culminado. Sin embargo, con mucha frecuencia se encuentran casos de jóvenes que, a pesar de haber accedido a un centro de educación superior y estar estudiando, no han definido su vocación.

Por eso, en otros países existen experiencias que consideran que es necesario intervenir durante la formación.

En algunos casos los jóvenes han tomado ciertas opciones educativas sin mucho conocimiento o información y, una vez que están estudiando, constatan que no es la carrera que les gustaría seguir. Algunas universidades en el Perú, cuentan con centros de orientación que les permiten a los jóvenes evaluar si la elección que han tomado corresponde con sus capacidades e intereses.

#### Servicio Psicopedagógico de la Pontificia Universidad Católica del Perú

Este servicio busca facilitar que el estudiante adquiera conocimientos de sus habilidades, intereses y características personales; para luego analizar y evaluar qué tan compatible y posible le será continuar en la carrera elegida o si es mejor considerar otra alternativa.

Si bien el proceso de orientación incluye la aplicación de test psicológicos, estas pruebas son consideradas como una aproximación a la consistencia de su elección profesional. Se busca que el estudiante se pregunte ¿Qué tan consistentes son sus habilidades y sus estilos de aprendizaje con la carrera elegida?

Así mismo, le ofrece información de las diferentes carreras que ofrece la universidad y los perfiles que se demandan en cada una de ellas.

Para los estudiantes que ya están en facultades se pueden dar las pruebas de orientación vocacional en forma virtual. Estas son las mismas pruebas que dan los alumnos de los primeros años. Los estudiantes también tienen la oportunidad de hacer una entrevista personal si lo desean.

#### Talleres "decidir y ejercer mi vocación"

Estos talleres se dan en los meses de verano y se busca que los alumnos tomen conciencia de los elementos que deben tener en cuenta para elegir una carrera.

Se trabajan temas de:

- ▣ Habilidades
- ▣ Intereses
- ▣ Personalidad
- ▣ Hábitos de estudio

Por otro lado, existen otras experiencias que consideran que la orientación vocacional-profesional puede darse durante el momento de formación a fin de que la inserción laboral se logre más fácilmente y el estudiante cuente con las capacidades y el conocimiento para gestionar su carrera.

*El Programa FORMUJER, llevado a cabo en Argentina, Bolivia y Costa Rica, fue impulsado por el BIF/FOMIN (1998-2004). Este programa desarrolló una propuesta que incluía un programa de orientación vocacional-ocupacional, dirigida al fortalecimiento y el desarrollo de competencias clave para la empleabilidad y hacia la construcción del proyecto profesional, como hilo conductor y como eje estructurador de los procesos de formación.*

*La orientación vocacional-ocupacional no fue concebida como un servicio de apoyo a la población estudiantil, sino como un componente del proceso formativo. Las acciones de orientación son, en sí mismas, espacios de aprendizaje y acompañamiento técnico, dirigidos a estimular en cada persona la definición y ejecución de este plan de acción o proyecto personal a nivel de formación y empleo, centrado en el fortalecimiento de la empleabilidad.*

*La tarea de construir un proyecto comienza desde que la persona se acerca a la institución y convierte a los estudiantes en protagonistas de su proceso de formación, capacitación y utilización de sus competencias, habilidades y recursos para la búsqueda de empleo.*

*La elaboración de un proyecto personal se convierte en un entrenamiento para que las personas beneficiarias piensen acerca de su propia realidad ocupacional, lo que para muchos (as) al principio es un poco difícil, porque es la primera vez que se enfrentan a este tipo de análisis.*

*El programa incluye además, la información y orientación sobre el área educativa y el mercado de trabajo.*

---

Olivey Badilla. Guía de orientación Ocupacional  
Talleres integrados de orientación Vocacional-Laboral. San José 2002

#### 4.6.2 De los servicios públicos de empleo a la diversidad de los centros de orientación

La orientación vocacional suele ser brindada en oficinas públicas de empleo o en centros creados específicamente para ese fin. Lo que caracteriza a estos servicios es la orientación personalizada que se brinda a los usuarios. Debido a ello, estas oficinas cuentan con personal especializado para brindar el asesoramiento.

En el Perú se encuentran establecidas las oficinas del Servicio de Orientación Vocacional e Información Ocupacional en las direcciones regionales de trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Así mismo, en algunas ciudades se encuentran incorporados a los servicios que brindan los servicios nacionales de empleo.

Sin embargo, con el fin de lograr una mayor cobertura y hacer más accesible el servicio, es necesario identificar otras instituciones interesadas que quieran comprometerse en ofrecer el servicio de orientación, tanto en el sector público como privado.

Algunas de estas instituciones pueden ser:

**Municipalidades.** En el caso que en la municipalidad exista una oficina de empleo, el servicio de orientación vocacional debe articularse a este.

**Agencias de colocación privadas.** Estas instituciones pueden ser sensibilizadas acerca de la importancia de la orientación vocacional-profesional, y sugerirles la incorporación de este servicio como un valor agregado que pueden ofrecer a su público usuario, y también a las empresas u organizaciones laborales.

**Colegios emblemáticos.** Desde junio del año 2010 el Perú cuenta con cincuenta colegios emblemáticos. El servicio puede ser establecido en uno de sus ambientes y a partir de ellos ofrecer el asesoramiento a otros colegios. Es necesario poner mayor énfasis en incorporar la orientación vocacional-profesional en los currículos escolares.

**Red de colegios Fe y Alegría.** Los colegios de esta organización tienen una trayectoria muy reconocida en la comunidad por la calidad de la educación que brindan y es muy probable que tengan interés en implementar un servicio de orientación en sus colegios con el asesoramiento del Ministerio de Trabajo. Aproximadamente existen setenta colegios Fe y Alegría en el ámbito nacional.

**Centros de Educación Técnico-Productiva.** Oficinas de asesoramiento en CETPRO, de preferencia en aquellos que cuentan todavía con el servicio de colocación de empleo que formaba parte de la Red-CIL implementada a partir del proyecto CAPLAB.

**Clubes sociales, organizaciones juveniles, clubes deportivos.** Integrar los servicios de orientación a los lugares donde los jóvenes desarrollan actividades deportivas, de esparcimiento u organizativas. También pueden ser un espacio para ofrecer el servicio de manera directa o para difundir los servicios existentes en otras instituciones. La prestación de este servicio puede ser bien reconocida y valorada por directivos y padres de familia considerándolo como un beneficio adicional para los jóvenes.

**Puestos informativos itinerantes.** Con el fin de llegar a aquellos jóvenes que no están escolarizados y tampoco se encuentran trabajando. Se hace necesario acercar el servicio a los lugares que frecuentan los jóvenes cotidianamente, tales como plazas, campos deportivos, centros comerciales, barrios. Estos puestos informativos deben ser desmontables para que puedan circular y ubicarse en diferentes espacios.

**Academias preuniversitarias.** Estas instituciones concentran gran cantidad de jóvenes que desean continuar estudios superiores, sin embargo, son muy pocas las instituciones que brindan orientación profesional. Es posible que alguna institución brinde sus instalaciones para establecer un servicio de orientación. Otra modalidad de intervención sería a través de visitas periódicas con el fin de desarrollar talleres y evaluaciones o para capacitar al mismo personal (tutores) de la academia.

**Centros comunitarios o parroquiales.** Estas organizaciones comunitarias tienen dos funciones: prestar servicios directos y enlazar con otros recursos de educación y orientación profesional en la comunidad.

**ONG.** Que desarrollan trabajos con jóvenes cuyo personal puede ser capacitado y asesorado para que lleve a cabo algunas de las acciones implicadas en la orientación profesional.

**Universidades.** El espacio universitario es un espacio privilegiado para proporcionar asesoramiento a los estudiantes en el manejo de su carrera, lo que les facilitará actuar proactivamente sobre ella, a fin de diseñar y construir permanentemente su futuro profesional. También es una manera de motivarlos hacia el permanente mejoramiento de su formación profesional y la *empleabilidad*.

El servicio puede estar integrado a los servicios de bienestar del estudiante. También puede constituirse en una organización aliada para apoyar con recursos humanos (profesores y estudiantes de psicología, educación, ciencias sociales) en las tareas de asesoramiento que brinden otros servicios de orientación en sus localidades.

También sería importante coordinar con las **empresas** para que los estudiantes puedan realizar prácticas periódicas en situaciones de trabajo o visitas a empresas para acercarse a las ocupaciones que allí se realizan. Estas actividades son experiencias que pueden organizarse desde los centros de orientación vocacional para los colegios interesados<sup>15</sup>.

#### Servicio de Orientación Vocacional e Información Laboral, SOVIO Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Perú

SOVIO está dirigido a todos los jóvenes a partir de 4º y 5º año de secundaria, y jóvenes en general, que se encuentren entre los 16 y 24 años de edad. Sus principales objetivos son:

- Facilitar la elección de la carrera u ocupación, a través de la evaluación de la capacidad intelectual, aptitudes, preferencias profesionales, características personales y su relación con las opciones formativas y posibilidades que ofrece el mercado laboral en las regiones.
- Proporcionar datos acerca de las opciones formativas en las regiones, a través de la reseña de las funciones y características de las ocupaciones que demanda el mercado laboral en los diferentes sectores económicos.
- Orientar a los jóvenes a que tomen una decisión oportuna respecto a su futuro profesional y ocupacional.

Los principales servicios que ofrece son:

#### 1. *Evaluación para la orientación vocacional*

A través de la aplicación de test psicológicos.



15 En México, a través del **Programa Estancia de estudiantes en el sector productivo**, los alumnos participan en el sector productivo (privado, social y público), aplicando los conocimientos adquiridos y obteniendo, a la vez, otros no aprendidos.



## 2. Orientación ocupacional

- ▣ **Charlas e información** acerca de las características del mercado laboral, programas de empleo para jóvenes e información de las ocupaciones más demandadas en diferentes sectores económicos.
- ▣ **Campañas de sensibilización y concientización:** organización de acciones para sensibilizar acerca de la importancia de la orientación vocacional de manera conjunta con organizaciones regionales, locales públicas y privadas
- ▣ **Ferias de orientación vocacional:** son espacios que buscan acercar al joven a la oferta educativa existente en su localidad.
- ▣ **Visitas guiadas:** a través de ellas se da a conocer a los jóvenes las actividades empresariales más representativas de la región y las características profesionales y personales que estas requieren.

## 3. Materiales

Se elaboró una guía de profesiones universitarias a nivel nacional (2007) y una guía de profesiones técnicas y pedagógicas por regiones. Cada una de las carreras o profesiones técnicas cuenta con una descripción de la carrera, una síntesis de las principales funciones, el perfil *aptitudinal*, las instituciones educativas que las brindan y las principales asignaturas.

---

[www.mintra.gob.pe](http://www.mintra.gob.pe)

<http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=105&tip=105>



## Alemania

Se establecieron 180 Centros de Información sobre Empleo (BIZ) para publicitar puestos vacantes y ofrecer **asesoramiento acerca de carreras**, sobre la base del principio del autoservicio de la información para usuarios. El sistema fue creado para asistir a los destinatarios de los servicios públicos de empleo a llevar a cabo su propia investigación, permitiendo a la vez que el personal proporcionara información específica más rápidamente.

Estos centros cuentan con:

- Una biblioteca mediática con libre acceso a documentos, diapositivas, películas y recursos en línea;
- acceso por computadora al banco de trabajo de la Oficina de Empleo y la base de datos sobre formación profesional, así como información de oportunidades de formación y empleos a través de Europa;
- aulas para actividades de grupo para clases escolares o grupos de estudiantes, padres o docentes, y un centro de documentación que provee material de información en profundidad adicional.

---

HANSEN, Ellen. *Orientación Profesional. Un manual de recursos para países de bajos y medianos ingresos*. Montevideo: CINTERFOR/OIT, 2006.

## Filipinas: una firma privada presta servicios de orientación profesional

En Filipinas, Career Systems Inc. es una iniciativa establecida en 1983 y es reconocida como experiencia innovadora en servicios de orientación profesional. Presta una amplia gama de servicios de consultoría para el desarrollo profesional y programas de formación. Estos incluyen el diseño e instalación de sistemas de desarrollo profesional, tutela, preparación individual y dirigen programas de formación que incluyen planificación de vida-carrera, preparación individual, asesoramiento profesional y competencias de facilitación.

La firma también conduce programas para transiciones de vida-carrera para empleados que han sido despedidos con la finalidad de prepararlos para una carrera empresarial diferente, para el autoempleo o para una carrera en una empresa privada después del cierre de una compañía pública.

---

Fuente: WATTS, A.G. y FRETWELL, D.H. *Public policies for career development: Case studies and emerging issues to designing career information and guidance in developing and transition economies*. Report N° 28598 (Banco Mundial, 3 de enero de 2004), disponible en <http://www-wds.worldbank.org/>

La Asociación Kallpa, la Municipalidad del Cusco y de San Juan de Miraflores de Lima han establecido dos centros juveniles de empleo

El Centro Juvenil de Empleo brinda tres servicios:

- ▣ Orientación laboral
- ▣ Orientación vocacional
- ▣ Orientación empresarial

### *Orientación Laboral*

**Empleabilidad:** a través de un taller los jóvenes aprenden cómo elaborar un CV y cómo enfrentar una entrevista personal. Se ha establecido un acuerdo con el servicio de intermediación laboral que funciona en el mismo local, para que se considere como un requisito para acceder a la bolsa de empleo, la presentación de una constancia de haber asistido a los talleres de capacitación de Kallpa.

El centro facilita el uso del Internet para que hagan búsquedas de empleo y conocer ofertas educativas. También ofrece el uso de periódicos del día y acceso a llamadas telefónicas.

### *Orientación Vocacional*

Este servicio se brinda en dos modalidades a nivel personal y/o a través de talleres.

**Convocatoria:** se realiza en coordinación con los colegios y CETPRO de las localidades a través de jornadas de sensibilización.

**Talleres de Orientación Vocacional:** los talleres comprenden 4 sesiones de 2 horas cada una y se realizan una vez a la semana. Los grupos de participantes son aproximadamente 15 a 20 personas. El proceso de capacitación dura un mes.

Sesión 1 y 2 son de exploración personal. Los participantes exploran sus sueños, fortalezas, debilidades, logros, capacidades, valores, pasatiempos favoritos, etcétera.

En la sesión 3 se explora el campo académico a través de la aplicación de un Inventario de Intereses Vocacionales y Ocupacionales. En la sesión 4 se profundizan las áreas de intereses y se escogen dos posibles carreras, ocupación o negocio.

### *Orientación en emprendimiento*

Esta área recién está en construcción. Se realiza en coordinación con la ONG Colectivo Integral para el Desarrollo (CID). Los talleres abarcan todo el proceso de constitución de un negocio, desde la idea de negocio hasta la culminación de la propuesta.

Una **Mesa de Empleo juvenil** es liderada por las municipalidades y articula los esfuerzos de instituciones públicas (programas del Ministerio de Trabajo), centros de formación, organizaciones juveniles del distrito y ONG. El objetivo central es articular las propuestas en el tema de empleo juvenil para el distrito.

### 4.6.3 Haciendo *link* con los jóvenes: uso de las TIC en los servicios de orientación

Aprovechando el crecimiento de Internet, muchas instituciones públicas y privadas han creado páginas web desde las cuales brindan orientación vocacional en línea. El uso de Internet ha permitido que la información llegue a miles de jóvenes de diferentes estratos sociales, en diferentes regiones del mundo y a un menor costo.

Internet es un medio muy utilizado por los jóvenes hoy en día y representa para ellos una forma de comunicación que se utiliza como una extensión de su relación entre pares, con la finalidad de mantenerse informados, básicamente sobre todo aquello que es parte de su vida social y cotidiana.

Aunque las investigaciones señalan que los jóvenes utilizan este medio principalmente para entretenerse y, solo en segundo lugar para aprender, también es posible reconocer sus beneficios en la educación.

Un reciente estudio realizado en Chiclayo, Cusco e Iquitos por el Instituto de Investigación Científica de la Universidad de Lima, concluye que el valor de la información para el aprendizaje en la escuela es mayor. Los jóvenes aprecian que Internet y los medios audiovisuales sean una importante posibilidad de "conocer" muchos aspectos a los que la escuela no les permite llegar y le asignan un valor de complemento a la educación que reciben en el aula<sup>16</sup>.

Este canal merece ser potenciado para llegar a los jóvenes en forma atractiva, en un lenguaje juvenil que haga comprensible la información del mercado laboral, la oferta educativa, la exploración de sus capacidades, el descubrimiento de sus intereses, el acercamiento a nuevas profesiones a través de historias de éxito profesional, acceso a fuentes de financiamiento de sus estudios, etcétera.

#### ¿Qué debe contener una página de orientación vocacional-profesional?

Las páginas web creadas en diferentes países, tanto por el sector estatal como privado, son muy diversas. Sin embargo, existe una constante de información indispensable que toda página debe contener para contribuir en la toma decisiones y el conocimiento de sí mismo.

---

16 QUIRÓZ, María Teresa. Artículo en diario El Comercio. 8 de Junio 2008.

- Información de las características de diferentes profesiones (perfiles profesionales).
- Información del mercado laboral (ingresos, demanda según ocupaciones).
- Oportunidades de empleo.
- Oferta formativa y programas académicos.
- Información de instituciones educativas.
- Financiamiento de estudios y becas.
- Cómo iniciar un negocio propio.
- Oportunidades de autoempleo.
- Evaluaciones personales, test y cuestionarios para el conocimiento de capacidades, intereses.
- Cómo enfrentar una entrevista de trabajo.
- Cómo elaborar un CV, cartas de presentación.
- Asesoría legal acerca de contratos de trabajo.

### México

México cuenta con una página oficial del Ministerio de Educación. Este es un portal web interactivo y sus componentes son:

- **Guía T:** en este espacio se guía al estudiante en el descubrimiento de su misión y vocación.
- **Observatorio Laboral:** aquí se ofrece información de la situación en el mercado laboral de las diferentes profesiones existentes en el país. Además, se incluyen cinco videos con historias de éxito de jóvenes profesionales.
- **ANUIES** (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior): en esta sección se encuentra la base *profesiográfica* completa de cada una de las diferentes profesiones que existen en México.
- **ONDUSEF:** esta sección incluye contenidos sobre el manejo de becas que se otorgan durante el período de estudios, la cual debe ser retribuida cuando el estudiante trabaje. En esta sección se explica claramente la cultura financiera.

---

<http://www.orientacionvocacional.sems.gob.mx/OV/>

Australia: My future <http://www.myfuture.edu.au/>

*My future* (Mi futuro) está destinado a todos los australianos que deseen explorar sus competencias, intereses, **identificar posibles trayectorias profesionales**, desarrollar su plan de carrera e investigar opciones para posteriores estudios y formación.

Es un sitio que reúne información del mercado de trabajo, la educación, la capacitación y los empleos en Australia.

Una característica singular de *Myfuture* es que los usuarios pueden crear un perfil individualizado. Los usuarios pueden establecer una correspondencia entre sus intereses, valores, competencias, aspiraciones y aptitudes y posibles ocupaciones, y pueden reingresar al sitio en cualquier momento para acceder a sus perfiles y actualizarlos a medida que desarrollan sus competencias o cambian sus intereses. *Myfuture* también asiste a adultos que vuelven a la fuerza de trabajo o cambian la dirección de su carrera.

Canadá: *Job Futures / Emploi-Avenir*

[www.travailleraucanada.gc.ca](http://www.travailleraucanada.gc.ca)

*Job Futures* es una herramienta profesional nacional integral diseñada para proveer a los canadienses información de las condiciones presentes y futuras del mercado laboral, para ayudarlos a tomar decisiones fundamentadas relativas a su educación, competencias y planificación profesional. Proporciona información acerca de unos 226 grupos de ocupaciones y describe las experiencias laborales de los graduados recientes de 155 programas de estudio.

Además, *Job Futures* proporciona enlaces de las competencias en el mercado laboral o del desarrollo de la *empleabilidad*, incluidas las herramientas para la exploración profesional, técnicas para la búsqueda de empleo y sobre derechos y beneficios de los trabajadores.

Singapur *Education, Learning and Employment*

<http://ele.ecitizen.gov.sg/>

Este portal de Internet lo ofrecen el Ministerio de Recursos Humanos, el Ministerio de Educación y la Junta Nacional de Bibliotecas. Se orienta a estudiantes, padres y personas que buscan empleo. La sección Educación cubre todos los niveles y tipos de escolaridad y educación, incluidas las becas. La sección Empleo incluye información del mercado laboral, recursos de evaluación profesional en línea, recursos de planificación de carreras con asesoramiento de CV y entrevistas, así como información sobre salarios, pases laborales y directrices laborales.





También ofrece una función de búsqueda de empleo. La sección Mejoramiento de Competencias asesora sobre incentivos y subvenciones para formación, cursos de capacitación y evaluaciones de competencias.

*Colombia: portal web Colombia Aprende*

[www.colombiaaprende.edu.co](http://www.colombiaaprende.edu.co)

El sitio presenta diferentes alternativas de estudios, financiación y conecta con el Sistema Nacional de Información para la Educación Superior y el Observatorio Laboral. Colombia Aprende diseñó un mapa interactivo en donde se puede ubicar geográficamente la información sobre la oferta de programas, costos de matrícula y pertinencia para cada región.

*Perú: SENEPE - Servicio Nacional de Empleo*

<http://www.empleosperu.gob.pe/>

Este sitio gubernamental mantiene una base de datos de buscadores de trabajo y proporciona consejos para la búsqueda de empleo, da información de cursos disponibles y sobre indicadores del mercado laboral.

*Universia*

<http://www.universia.edu.pe>

Este portal tiene una sección laboral con consejos prácticos para la entrevista de trabajo, elaboración del CV, asesoría legal concerniente a contratos de trabajo, mercado laboral, investigaciones, entrevistas, etcétera.

---

HANSEN, Ellen. *Orientación Profesional. Un manual de recursos para países de bajos y medianos ingresos*. Montevideo: CINTERFOR/OIT, 2006.



## Capítulo 5

# Sugerencias para la prestación del servicio de orientación vocacional-profesional

En esta sección se ofrecen algunas herramientas y sugerencias prácticas que las personas encargadas de brindar orientación vocacional-profesional puedan utilizar al momento de desarrollar su labor.

La prestación de estos servicios —tal como se propuso en el capítulo anterior—, puede ser organizada por servicios nacionales de orientación vocacional, gobiernos regionales, municipales o redes de instituciones educativas, ONG y demás actores de la sociedad civil comprometidos con la orientación vocacional<sup>1</sup>.

Estas sugerencias se hacen desde la perspectiva trazada en los capítulos precedentes, es decir, considerando que se desea poner en marcha un servicio de orientación flexible, que alcance a la mayor cantidad de usuarios posible, a lo largo de diferentes momentos de su vida y que apunte a desarrollar las competencias de las personas para autogestionar sus trayectorias formativas y laborales y/o para emprender sus propios negocios.

Antes de presentar las sugerencias, nos parece importante señalar los niveles de un servicio de orientación vocacional-profesional y las acciones específicas por cada nivel.

---

<sup>1</sup> Es importante que la prestación de estos servicios tenga un liderazgo nacional o regional que tome como referencia los lineamientos que pudiera establecer la instancia más alta del gobierno.



## 5.1 Niveles y acciones del servicio de orientación vocacional-profesional

Para comenzar, es importante tener en cuenta que no todas las personas tienen las mismas necesidades en el momento de la orientación. Se puede encontrar personas que tienen muchas dudas acerca de sus elecciones y requieren pasar por un proceso de exploración más profundo. Sin embargo, también puede haber otras que ya definieron qué profesión u opción laboral a seguir y solo requieren de información u orientación puntual.

En ese sentido, cualquier servicio de orientación con un enfoque integral que se establezca en una institución educativa (colegio, instituto, academia, etcétera), municipalidad o gobierno regional debe procurar trabajar en tres niveles: a) formativo, b) de asesoría u orientación c) informativo.



### 5.1.1 Información

El nivel informativo es el más inmediato<sup>2</sup> pero insuficiente si lo que se busca es brindar una orientación integral. La información es fundamental para la toma de decisiones pero en muchos casos las personas pueden no tener las capacidades para utilizar la información o para tomar decisiones.

<sup>2</sup> Lo que no significa que sea sencillo pues, como veremos, disponer de información precisa y saber transmitirla puede requerir mucho trabajo.

En este nivel se encuentran incluidas todas las acciones dirigidas a informar a los usuarios sobre las diferentes carreras que existen en el medio, ya sea a nivel universitario o técnico. Se trata de brindar información acerca de las oportunidades de empleo, las tendencias de la demanda por ocupaciones específicas en el mercado laboral, los programas nacionales de empleo, las instituciones y programas educativos, así como la calidad con que operan.

### 5.1.2 Asesoría y orientación

El nivel de asesoría u orientación es al que tradicionalmente se circunscribe la orientación vocacional y es el que más recuerdan las personas cuando se les menciona el tema.

En este nivel podemos incluir todas las acciones que se realizan, a nivel personal o grupal, que contribuyen al conocimiento de sí mismo, identificación de intereses, desarrollo de habilidades sociales —como la comunicación, la asertividad, etcétera—, y la evaluación de aptitudes y competencias, entre otros aspectos personales. La asesoría se complementa con información.

### 5.1.3 Formación

El nivel formativo es el que apunta a desarrollar competencias, demanda más tiempo, incluye a los otros dos niveles y requiere la participación de otros actores vinculados con la formación de adolescentes, jóvenes y adultos. Evidentemente, el nivel formativo es el nivel deseado para brindar un servicio de orientación integral.

Aquí podemos encontrar tres tipos de acciones:

**Acciones de desarrollo de capacidades para la gestión de una trayectoria:** se refiere a todas las acciones formativas que están dirigidas al establecimiento de metas y al desarrollo de un proyecto de vida en el ámbito educativo y laboral. En esta categoría podemos incluir todas aquellas acciones formativas orientadas al desarrollo de capacidades para la empleabilidad.

**Acciones de desarrollo de competencias para el emprendimiento:** en esta categoría podemos incluir todas aquellas acciones formativas orientadas al desarrollo de capacidades para el emprendimiento. Muchas de estas capacidades son similares a las capacidades mencionadas en el punto anterior, en la medida

que se trata de competencias generales, pero también se incluyen aquí muchas actitudes y competencias propias de los emprendedores de negocios.

**Acciones de aproximación al empleo:** en esta categoría podemos encontrar todas las acciones que están dirigidas a establecer vínculos con el entorno de trabajo, como visitas a empresas e instituciones, pasantías y ferias. También se considera aquí el aprendizaje referido a cómo elaborar un CV y enfrentar entrevistas laborales.

A continuación se verán, en primer lugar, las sugerencias relativas a la formación. Es decir, aquellas que apuntan al desarrollo de competencias para la gestión de la trayectoria profesional, para el emprendimiento y para la aproximación práctica al empleo.

Más adelante se harán propuestas para la asesoría u orientación mostrando las posibilidades de profundidad en el servicio según se trate de personas que se acercan de modo individual o colectivos institucionales (estudiantes de una escuela, por ejemplo). Finalmente se verá el tema de la información.

## 5.2 Sugerencias para la formación

### 5.2.1 Desarrollo de competencias para la gestión de una trayectoria

Desde el comienzo de este documento se ha señalado que la orientación vocacional-profesional no debe dedicarse únicamente a la evaluación psicométrica de intereses, aptitudes y habilidades y que, por el contrario, debe aspirar a desarrollar capacidades en las personas para la autogestión de sus trayectorias profesionales.

Para el logro de este objetivo se requiere que los jóvenes pasen por un proceso de formación continua y sistemática para la construcción de planes de vida, así como para el desarrollo de capacidades para lograr una empleabilidad que los lleve a alcanzar un trabajo decente.

#### Elaboración de un plan de vida que proponga una trayectoria educativa o laboral

A continuación presentamos la propuesta desarrollada por el Programa Regional para el Fortalecimiento de la Formación Profesional y Técnica de Mujeres de Bajos Ingresos, FORMUJER, que describe paso a paso cómo enseñar a los jóvenes a

elaborar dichos planes<sup>3</sup>. Es importante destacar que la experiencia de orientación vocacional de FORMUJER se desarrolló como parte de la formación técnica integral, es decir, las actividades de orientación estuvieron incluidas en el currículo educativo.

Los temas centrales a trabajar en un plan o proyecto de vida son: fortalecimiento de competencias actitudinales como autoestima y autovaloración, descubrimiento de las debilidades y potencialidades, reconocimiento de experiencias y saberes adquiridos por diversas vías, enfrentamiento de crisis y resolución de problemas, habilidades para la comunicación y habilidades para la toma de decisiones.

### Pasos para la construcción de proyectos profesionales:

- El primer paso es **la convocatoria** a los y las potenciales beneficiarios del programa.
- El segundo paso es **el autodiagnóstico** que tiene por finalidad descubrir y visibilizar los elementos y componentes antes descritos para contar con un punto de partida en el desarrollo de la carrera. El autodiagnóstico debe posibilitar a las personas el ejercicio de una mirada crítica de sus condiciones sociales, experiencias y posibilidades.

Las técnicas metodológicas a utilizar en esta etapa pueden ser diversas, desde entrevistas y dibujos para describir qué se sabe hacer, hasta técnicas grupales, fichas de trabajo, etcétera.

- El tercer paso se refiere al **contexto externo**, al mundo del trabajo. La comprensión del mercado de trabajo, cómo funciona, qué tipo de ocupaciones son las mejor valoradas socialmente y cuáles tienen mejores posibilidades de ser demandadas o de mejorar sus ingresos económicos, qué significa trabajar de manera dependiente y/o independiente y la reflexión acerca de las ventajas y desventajas de dichas opciones.

En este momento también se puede ofrecer información de los programas nacionales de empleo, programas sociales, proyectos y servicios comunitarios que contribuyan a facilitar el acceso a la formación, el empleo y mejorar la calidad de vida.

3 GALILEA, Silvia. Guía metodológica para la elaboración del proyecto ocupacional desde la perspectiva de la información y orientación vocacional y laboral. San José de Costa Rica: Programa Formujer, documento electrónico. Consulta: 08 enero 2011. <[http://ilo-mirror.library.cornell.edu/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/formujer/guia\\_met.pdf](http://ilo-mirror.library.cornell.edu/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/formujer/guia_met.pdf)>

- El cuarto paso implica **la definición de los objetivos o metas** a alcanzar por parte de los y las participantes. Es el momento en que se cristaliza “lo que quiero ser”, dada la información del autodiagnóstico y el conocimiento del contexto externo. Se incorpora en este paso el análisis de las áreas de formación y capacitación que ofrecen las instituciones educativas y de formación profesional.

En esta etapa se trata de acompañar a las personas en el proceso de plantearse objetivos y metas a largo, mediano y corto plazo, para lo cual habrá que identificar los problemas que se presentan e ir resolviendo uno por uno. También deben considerarse las necesidades de conciliar la vida familiar con el proyecto ocupacional, para diseñar modos o alternativas para concretar lo planeado.

- El quinto paso da cuenta del **recorrido a realizar**. Se determinarán en conjunto las acciones que deben seguirse para hacer el recorrido y lograr los objetivos propuestos. Se requiere para ello que las personas beneficiarias sean capaces de:

**Priorizar:** organizar las actividades ordenándolas jerárquicamente y compatibilizando intereses personales y profesionales.

**Adaptarse:** analizar el entorno fomentando la reflexión acerca de los cambios producidos alrededor y decidir cómo actuar frente a ellos.

**Informarse:** aprender a manejar algunas ideas fuerza o conceptos claves que actúen como ejes de interpretación y que ayuden a leer la actualidad, convirtiendo la información en conocimiento verdadero para que se constituya en herramienta de aprendizaje y transformación.

**Formarse:** incorporar competencias para la empleabilidad promoviendo la formación continua como elemento indispensable para la competitividad profesional y, por consiguiente, para la consolidación de un proyecto personal y una carrera.

**Conectarse:** acceder a espacios compartidos para establecer una dinámica de intercambio de experiencias y aprovechar las ventajas de las nuevas tecnologías para el establecimiento de redes.

**Planificar:** escribir el recorrido o ruta a realizar, programando y organizando personalmente el plan de acción que contemplará el itinerario de desarrollo del proyecto ocupacional y de carrera.

**Evaluar:** medir el avance en la ejecución del plan de acción a través de formas sencillas como: cumplimiento de compromisos en fechas establecidas

(mensual, semestral), concordancia entre lo planificado y lo ejecutado. De manera que se pueda retroalimentar la ejecución del plan y estar a tiempo de modificar algunos elementos que permitan hacer más viables y eficaces las acciones establecidas.

- El sexto paso se vincula al **trayecto de formación** en donde la orientación continuará estando presente. La institución de formación profesional debe generar una “ventanilla” para que las personas beneficiarias puedan solicitar distinto tipo de apoyos (educativos, económicos, salud, sociales, etcétera) durante este proceso.

### 5.2.2 Desarrollo de competencias para la empleabilidad

Además de desarrollar las capacidades de los jóvenes para autogestionar sus trayectorias formativas y laborales, un servicio de orientación vocacional y profesional que se proponga el objetivo de trabajar a mediano y largo plazo con sus beneficiarios, debe procurar desarrollar en ellos una serie de actitudes, capacidades y valores para el mejoramiento de su *empleabilidad*.

Muchas de las competencias para la *empleabilidad* que se proponen a continuación se mencionaron en el punto anterior como parte de las capacidades que intervienen en el proceso de gestión de una trayectoria. Así pues, no se trata de duplicar el trabajo de los orientadores y formadores sino de complementarlo y precisar algunas prioridades. Estas competencias para la *empleabilidad* sirven tanto para la autogestión de trayectorias profesionales como para los emprendimientos de negocios, como veremos más adelante.

Como sostiene el investigador español Lázaro González García:

*(...) aquellas competencias que son fundamentales para el pleno desarrollo de la personalidad humana, lo son también para la inserción en la sociedad y en la vida profesional. Muchas de las profesiones actuales exigen, en efecto, conocimiento y confianza en uno mismo, capacidad de iniciativa, capacidad de razonamiento lógico en la toma de decisiones o en la solución de problemas, capacidad de asumir las propias emociones, desarrollo de unas aptitudes físicas y capacidad de comunicarse o de colaborar con los demás<sup>4</sup>.*

4 GONZÁLEZ García, Lázaro. Nuevas relaciones entre educación, trabajo y empleo en la década de los 90. En *Revista Iberoamericana de Educación* N.º 2, mayo-agosto de 1993.

En el estudio realizado por Rodríguez en 2009 —ya descrito en el capítulo 3— para medir la *empleabilidad* de los jóvenes<sup>5</sup>, se pudo determinar aquellas competencias que están presentes en los jóvenes más empleables. Así, se pudo observar que la confianza en sí mismo o autoestima era una de las características más presentes en los jóvenes con alta *empleabilidad* de un instituto superior tecnológico de Lima.

### Competencias de los jóvenes con más alto índice de empleabilidad Perú 2009

Competencias	Puntaje Promedio
Confianza en sí mismo	90,4
Trabajo en equipo	85,7
Iniciativa (proactividad)	85,7
Integridad	82,1
Capacidad para aprender	81,0
Flexibilidad (adaptación al cambio)	80,0
Responsabilidad	80,0
Desarrollo de relaciones	80,0
Liderazgo	78,6
Comunicación	78,3
Tolerancia a la presión	76,1
Gestión de información	74,0
Perseverancia	67,9
Autocontrol	62,0
Innovación (creatividad)	59,7
Persuasión	57,0
Planificación y organización	54,9

Fuente: RODRÍGUEZ Cuba, Javier. *Índice de empleabilidad de los jóvenes*.

5 RODRÍGUEZ Cuba, Javier. *Índice de empleabilidad de los jóvenes*. Serie Avances de Investigación nº 32. Madrid: Fundación Carolina, CeALCI, publicación electrónica, 2009.

A la autoestima se suman las competencias que la comisión SCANS llamó para las “relaciones interpersonales” y que son bastante mencionadas por diversos autores: trabajo en equipo, comunicación y desarrollo de relaciones, según el estudio de Rodríguez.

Destacan también las capacidades para aprender y para adaptarse a los cambios (flexibilidad) de los jóvenes peruanos más empleables y la iniciativa como una actitud central. Estas competencias responden con mucha precisión al contexto de cambios en el mundo laboral que experimentamos en la actualidad. La capacidad para aprender está asociada a la asimilación de nueva información y su eficaz aplicación. Se relaciona con la incorporación de nuevos esquemas o modelos cognitivos al repertorio de conductas habituales<sup>6</sup>.

Esta capacidad para aprender está muy ligada a la competencia de flexibilidad que es la capacidad de adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones, con personas o grupos diversos. Supone entender y valorar posturas distintas o puntos de vista encontrados, adaptando su propio enfoque a medida que la situación cambiante lo requiera. Adaptarse significa estar abierto a aprender. Ambas competencias están muy relacionadas y se complementan. A estas capacidades hay que agregarles dos valores o rasgos fuertemente señalados por los empleadores en el Perú: integridad y responsabilidad. Con ello estaría completo el perfil básico de un joven estudiante con alta *empleabilidad*<sup>7</sup>.

A continuación se verá que muchas de estas cualidades y competencias son las mismas que se requieren para establecer una empresa, aunque también se podrán apreciar ciertas condiciones propias de los emprendedores.

### 5.2.3 Desarrollo de competencias para el emprendimiento

Desarrollar competencias para emprender negocios es fundamental en países como el Perú. A continuación presentamos algunos rasgos de los emprendedores en base a un documento elaborado por Dino Linares<sup>8</sup>.

6 Definición adaptada de los diccionarios de Martha Alles. Ver ALLES, Martha. *Gestión por competencias: el diccionario*. Buenos Aires: Granica, 2003 y *Diccionario de Comportamientos. Gestión por competencias*. Buenos Aires: Ediciones Granica, 2004.

7 La investigación de Rodríguez muestra también la importancia de la motivación para buscar empleo y de ciertas condiciones como las redes sociales y el acceso a las TIC en la determinación de la *empleabilidad* de las personas.

8 LINARES, Dino. *Guía de orientación vocacional a jóvenes emprendedores*, elaborada en el marco del programa conjunto Promoción del Empleo, el Emprendimiento de Jóvenes y Gestión de la Migración Internacional Juvenil. Lima: 2010. El documento completo se encuentra en: <http://conjoven.oit.org.pe>



Para poder identificar cuáles son las competencias para el emprendimiento que un servicio de orientación podría contribuir a desarrollar, se examina en primer lugar cuáles son las causas o razones que explican que a algunos emprendedores les vaya bien en los negocios y a otros no. En el cuadro siguiente podemos apreciar un modelo utilizado como referencia por diversos organismos —incluyendo la Unión Europea— y cuya autoría pertenece a la Universidad de Durham en Inglaterra.

### Elementos principales del desarrollo fructífero de una pequeña empresa nueva

#### *Motivación y determinación*

De la persona o grupo de personas reflejadas en el apoyo de la familia, socios y existencia de resultados de intentos anteriores. Reflejadas igualmente en los objetivos de las personas.

#### *Ideas y mercado*

Reflejado en la viabilidad de la idea, si se puede demostrar que funciona, las necesidades que satisface. En qué medida es mejor que las demás. Quién será el cliente y cuántos hay. Qué competencia hay.

#### *Recursos*

Recursos físicos disponibles y necesarios (locales, ambientes, materiales, mano de obra). Recursos financieros disponibles y necesarios.

#### *Capacidad*

De las personas, su familia y de las demás personas interesadas. Resultados anteriores (empleo, conocimientos y aptitudes) y su relación con la empresa. Aptitudes técnicas y de dirección.

De acuerdo a este enfoque, el éxito es el resultado de la combinación de cuatro conjuntos de elementos: motivación y determinación, ideas y mercado, recursos y, finalmente, capacidad. Es obvio que el éxito no es entonces un don especial o el producto de la genialidad de una persona. Existen factores del entorno condicionantes en estrecha relación con el emprendedor y sus potencialidades de hacer empresa. Es más, el eje es el emprendedor, ya que es él quien desarrolla las capacidades para identificar las oportunidades que el mercado ofrece y se provee de los recursos necesarios para emprender.

Esto no significa minimizar el rol del entorno y exagerar la importancia del emprendedor, como si finalmente el tener éxito obedeciera a razones puramente subjetivas. Un mercado en recesión o una clientela de bajo poder adquisitivo pueden constituir barreras importantes. Aún así, la motivación, determinación y capacidad de los emprendedores son fundamentales para superar períodos de crisis y conquistar nuevos mercados.

Existen cientos de modelos —como el de la Universidad de Durham— que tratan de explicar el éxito, y en la mayoría de ellos vamos a encontrar los mismos elementos. Tal es el caso de los **factores del éxito** según el investigador canadiense Richard-Marc Lacasse, los que quedan resumidos en el cuadro adyacente.

#### Factores del éxito del emprendedor según Lacasse

Visión de futuro  
Intuición y creatividad  
Confianza en sí mismo  
Saber hacer y competencias  
Relaciones interpersonales

La visión de futuro se pone en evidencia en la capacidad que el emprendedor tiene de anticiparse a las tendencias en el consumo y en los negocios. Los múltiples inventos y adelantos tecnológicos, sobre todo en los últimos años con las tecnologías de información y comunicación, tienen tras de sí, en la mayor parte de casos, a hombres y mujeres visionarios.

Lo interesante es resaltar no solo a aquellos que inundan la literatura de procedencia foránea, sino destacar a los emprendedores nacionales y hasta locales. Son miles los casos de pequeños inversionistas que, sin necesidad de inventar nuevas cosas, han descubierto y comercializado nuevos procesos, nuevos productos o servicios antes inexistentes, incluso con varios años de anticipación al común de las personas.

El segundo factor se refiere a la capacidad de identificar en esas tendencias de negocios, oportunidades reales de hacer empresa. No todos los productos nue-

vos son exitosos, e incluso buena parte de los inventos o nuevos procesos nunca llegan a ser colocados en el mercado, simplemente porque en el actual estado de la tecnología son muy onerosos o porque no coinciden con las demandas concretas del mercado, es decir, lo que los consumidores están dispuestos a comprar.

La confianza en sí mismo parece una cualidad obvia en todo emprendedor, pero es un rasgo que se aprende y que no todos lo han adquirido adecuadamente. El saber hacer y las competencias nos remiten directamente al tema de las capacidades y la experiencia. En el fondo son una suma de conocimientos y prácticas cuya coherencia con la idea de negocio resultan claves para el éxito futuro de la nueva empresa.

En el caso de los jóvenes, este es un aspecto bastante delicado, porque si hay algo que tienen que adquirir es, precisamente, la experiencia y los conocimientos adecuados. En las líneas siguientes veremos algunas ideas al respecto.

Finalmente, las relaciones interpersonales representan el factor que cierra el círculo virtuoso del éxito. Puede haber jóvenes emprendedores con los cuatro factores precedentes bastante desarrollados; sin embargo, sin una buena red de apoyo es probable que enfrenten mayores dificultades en sus nuevos negocios.

Por otro lado, según Lacasse, estos cinco factores —incluyendo la red de apoyo— están relacionados entre sí y deben estar equilibradamente distribuidos. Un exceso o falta en alguno de ellos puede no ser bueno para el negocio nuevo. A manera de ejemplo: un exceso de competencia en temas técnicos puede originar un descuido en aspectos de gestión y de relación con el mercado (demasiado centrado en el producto); un exceso de confianza en sí mismo puede ser sinónimo de soberbia y de incapacidad de saber escuchar o la falta de una visión de futuro puede verse reflejada en la creación de negocios sin mayor perspectiva de crecimiento en el mediano plazo.

En todo caso, ambos modelos —tanto el de Lacasse como el de la Universidad de Durham— pueden ser usados en cursos de motivación empresarial, espíritu empresarial o creación y administración de nuevos negocios, como parte de un proceso de orientación vocacional integral.

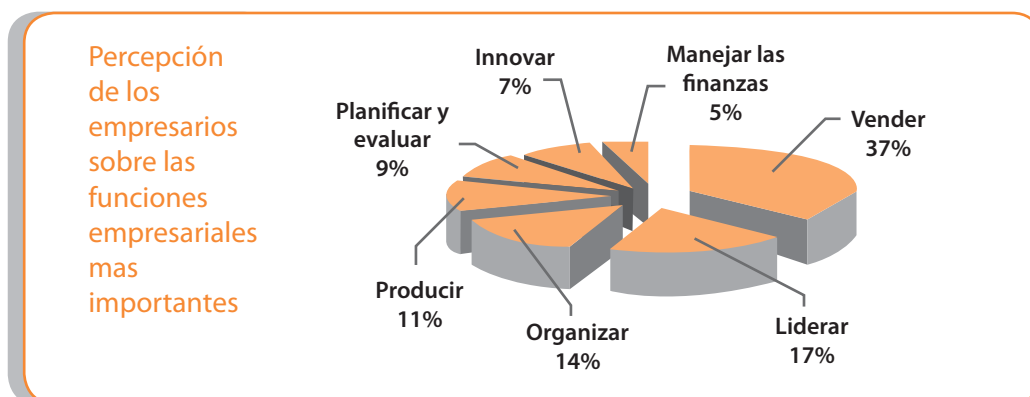
La idea es confrontar a los jóvenes con las razones que explican el éxito y hacerles tomar conciencia de que tener éxito en los negocios depende en buena parte de ellos mismos, que se puede aprender a ser empresario y que está en sus manos la posibilidad de serlo.

### ¿Qué necesitan saber hacer los jóvenes emprendedores?

Ahora bien, los factores del éxito deben ser conocidos y utilizados con fines formativos prácticos. Del mismo modo, es crucial que los jóvenes conozcan y comprendan lo que hace un empresario. Muchas veces tienen una visión idílica del mismo —ganar mucho dinero con poco esfuerzo— o, a la inversa, una percepción distorsionada —gente inescrupulosa motivada por un lucro desmedido— que no corresponde con la realidad.

Dicho de otro modo, así como es importante saber qué características se deben aprender para ser exitoso en los negocios, igualmente es importante conocer qué es lo que hace un empresario, es decir, qué actividades concretas desarrolla.

En ese sentido, a continuación se reproduce un gráfico que resume las principales actividades realizadas por los empresarios. Esta información fue obtenida en el Perú por SASE-IPAE a través de la entrevista directa realizada a cerca de un millar de propietarios-conductores de negocios<sup>9</sup>. Por lo tanto, revela la importancia que estos asignan a las distintas funciones empresariales.



Con toda nitidez, se puede apreciar que la actividad más importante es vender y que, junto con liderar y organizar, suman el 68% de todas las respuestas obtenidas en la encuesta mencionada. Solo por detrás aparecen las funciones o actividades de producir o planificar. No es que no sean importantes, sino que las

<sup>9</sup> MED-MECEP. *Competencias necesarias para la creación y gestión exitosa de pequeñas y microempresas en el Perú*. Documento de Trabajo. Lima: Tarea Asociación Gráfica Educativa, 2001.

funciones de vender y dirigir parecen más importantes a juicio de los emprendedores entrevistados.

Esta información es de suma importancia por varias razones. En primer lugar, la venta y la dirección del negocio nos remiten directamente a aspectos de gestión o administración. Ambas ponen en evidencia elementos ya señalados, como la capacidad de establecer relaciones interpersonales y de relación con el mercado. La función de producción solo es mencionada por 11% de los encuestados.

En segundo lugar, una pregunta esencial que surge ante estos datos es: ¿lo que se enseña en las escuelas e instituciones de educación superior y las pautas que están recibiendo en la orientación, les permitirá a los jóvenes no solo crear un negocio sino, fundamentalmente, gestionarlo con eficiencia? No basta, por lo tanto, enseñarles un oficio o un proceso productivo, por exigente que este sea en cuanto a calidad. Es fundamental la enseñanza de la gestión empresarial.

En tercer lugar, lo paradójico es que la **venta** y la **organización** dentro de la empresa, son dos funciones que por lo común no encuentran correlato en la educación formal. En otras palabras, pocos enseñan las habilidades, conocimientos o conceptos, destrezas y, en términos más amplios, las competencias relacionadas con estas áreas fundamentales de la empresa.

En cuarto lugar, hay un elemento que, si bien resulta obvio, es generalmente soslayado cuando de formación y orientación de emprendedores y empresarios se trata. En efecto, tal como están descritas, daría la impresión de que se trata de funciones aisladas y/o efectuadas por personas diferentes.

Esto puede ser cierto en el caso de las grandes empresas, en donde el propietario delega la mayor parte de responsabilidades operativas en gerentes y personal especializado. ¿Pero, qué sucede con las micro y pequeñas empresas que cuentan con menos de cinco trabajadores? ¿Y con los negocios nuevos que en el inicio son, en su mayoría, unipersonales?

Sabemos que, en todo el mundo, más del 90% de los negocios son micro y pequeñas empresas. Esto significa que quienes crean y dirigen esos negocios **desempeñan simultáneamente la mayor parte o la totalidad de las funciones:** venden, producen, lideran, financian, administran, etcétera. ¿Están preparados los jóvenes emprendedores para enfrentar esta realidad?

Como se puede apreciar, el centro mismo de nuestra actividad como orientadores está en el tapete. Si el hecho de ser empresario se aprende, si existen ciertas características personales relacionadas con el éxito en los negocios y, si finalmente, la actividad empresarial se concentra en funciones de venta y dirección, aunque dentro de la polivalencia de actividades, nos preguntamos: ¿qué estamos haciendo para lograr que el proceso de aprendizaje empresarial sea eficaz?

Lamentablemente, los emprendedores no reciben una formación y una orientación adecuadas, por lo general son muy parciales o deficientes, circunscritas a aspectos productivos, y hemos visto ya que no se trata solo de producir. En ese sentido, a continuación podrán observar lo que los jóvenes deberían saber hacer, expresado en competencias generales.

Esta es una propuesta esbozada en la misma investigación realizada por SASE-IPAE. Si bien existen múltiples modelos a los cuales podemos remitirnos, nos parece importante resaltar esta propuesta por cuanto es un esfuerzo por interpretar la realidad de nuestros países.

#### Las competencias generales del emprendedor

##### *Lo que deben saber hacer*

- Posee **iniciativa** y capacidad para **tomar decisiones** en situaciones normales o de riesgo, y asume permanentemente nuevos desafíos empresariales.
- Tiene capacidad de **comunicación** fluida y empática, lo que optimiza el servicio al cliente, la satisfacción del personal y las **buenas relaciones** con los proveedores.
- **Resuelve problemas**, busca permanentemente soluciones creativas, tiene vocación por la **innovación**, el **cambio** y la mejora continua en todos los ámbitos de la empresa.
- Actúa en función de **valores**, comprometiendo las voluntades de colaboradores, clientes y proveedores, y generando una cultura empresarial propia.

Como ya se mencionó, muchas de estas competencias y cualidades son las mismas competencias que mejoran la *empleabilidad* de las personas en general, quizás con la diferencia que se ejercen o aplican en el contexto específico de hacer

empresa<sup>10</sup>, mientras que las competencias para la *empleabilidad* funcionan para cualquier empleo, es decir, incluyendo los trabajos dependientes.

#### 5.2.4 Aproximación práctica al empleo

Acerca de este punto se han presentado algunas experiencias que facilitan el vínculo de los jóvenes con situaciones laborales reales tales como las pasantías, la estancia temporal en un centro de trabajo, las ferias laborales, las visitas, las entrevistas con profesionales, técnicos y empleadores.

Para que estas actividades resulten realmente formativas y no acciones aisladas se requiere que los docentes u orientadores responsables preparen a los jóvenes antes de las visitas, pasantías o entrevistas y que estas actividades planteen situaciones que los obliguen a poner en juego las competencias que se quieren formar (comunicación, autoaprendizaje, etcétera).

Y para que exista continuidad entre la preparación previa y las actividades de aproximación al trabajo real, es importante que, en ambas situaciones, ocurra el acompañamiento de un orientador o formador y que existan instrumentos que permitan la comunicación entre los orientadores en los centros educativos y aquellos en los centros laborales.

Es condición indispensable para que estas actividades sean formativas que exista un vínculo claro y definido entre los profesionales, empleadores y los docentes u orientadores en los centros educativos. Las instituciones educativas y las empresas deben fijar con solidez un vínculo para que este tipo de aproximaciones al mundo laboral redunden en el afianzamiento de competencias.

Así mismo, en esta categoría se encuentran todas aquellas actividades que orientan al joven a aprender a promocionarse frente a un potencial empleador al contar con una buena presentación de su CV y la identificación de referencias que den cuenta de sus capacidades.

Por otro lado, el joven puede ejercitarse y aprender algunas sugerencias que le permitan presentar su experiencia de manera que genere interés en el emplea-

---

10 Solo tomar decisiones y resolver problemas aparecen como competencias de los emprendedores que no fueron incluidas en el estudio de Rodríguez sobre competencias para la *empleabilidad*; aunque sí aparecen mencionadas dentro de las destrezas racionales consideradas por la Comisión SCANS.

dor. Adicionalmente, el hecho de enfrentarse a situaciones de entrevista simulada o real contribuye a ganar soltura y confianza en sí mismo. Se pueden sugerir algunos tips que le permitan anticiparse a las preguntas del empleador. Estas últimas acciones pueden ser determinantes en el momento de postular a un empleo y, por tanto, no deben descuidarse en un proceso de orientación.

### 5.3 Sugerencias para la asesoría u orientación

Las recomendaciones en torno a los procesos de orientación, tanto a personas individuales como a instituciones, se han tomado en base a los documentos *Propuesta para el desarrollo de intervención completo*, *Propuesta para el desarrollo del proceso de intervención breve* y *Propuesta para el desarrollo del proceso de intervención para personas naturales*, elaborados por María Isabel La Rosa<sup>11</sup>.

El desarrollo del proceso de asesoría u orientación debe darse en función del participante o grupo de jóvenes a atender. En este sentido, se recomienda que el servicio cuente con tres diferentes tipos de intervención: el proceso de intervención completo, el proceso de intervención breve y el proceso de intervención para personas naturales.



11 LA ROSA, María Isabel. *Propuesta para el desarrollo del proceso de intervención completo*, *Propuesta para el desarrollo del proceso de intervención breve* y *Propuesta para el desarrollo del proceso de intervención para personas naturales*. Lima, 2010. Documentos elaborados en el marco del programa conjunto Promoción del Empleo, el Emprendimiento de Jóvenes y Gestión de la Migración Internacional Juvenil. Puede encontrarse en: <http://conjoven.oit.org.pe>



Las dos primeras modalidades están dirigidas a instituciones que solicitan el proceso de orientación para grupos de jóvenes. Ambas tienen como objetivo atender y acompañar la tarea de la toma de decisión vocacional, fomentando la reflexión acerca de la necesidad del conocimiento de su desarrollo personal, tendencia vocacional y aspiraciones ocupacionales.

De esta forma, al atender a instituciones se exige que el proceso de orientación vocacional se dé bajo el compromiso común entre la institución y el servicio de orientación, con el objetivo de generar en el joven un conocimiento y responsabilidad acerca de su desarrollo personal, tendencia vocacional y aspiraciones ocupacionales.

La primera modalidad, el proceso de intervención completo, debe ser ofrecida a instituciones que se comprometen a involucrarse en el acompañamiento de los orientados y, por tanto, exigen un proceso de orientación minucioso que proporcione espacios amplios para la reflexión de los mismos.

La segunda modalidad, el proceso de intervención breve, estaría dirigido a instituciones que reconocen la importancia del proceso de orientación vocacional para los jóvenes, pero no cuentan con los recursos necesarios para facilitar un desarrollo completo del mismo y por ello solicitan el acompañamiento parcial, pero suficiente, de los orientados.

Por otra parte, la tercera modalidad, denominada proceso de intervención para personas naturales, tiene como objetivo atender y facilitar la toma de decisiones vocacionales de jóvenes a partir de los 15 años, estableciéndose una relación interdependiente entre el operador del servicio y el joven atendido, de modo que se pueda reconocer las características individuales, intereses y oportunidades laborales salvaguardando la confidencialidad de la información prestada en el proceso. Esta modalidad puede ser ofrecida a los jóvenes o padres de los mismos, que llegan a solicitar una evaluación individual para poder decidir su desarrollo ocupacional.

En ese sentido, es indispensable que los agentes orientadores, al establecer el contacto con las personas a atender, brinden la modalidad que responda a las necesidades de los solicitantes; llegando a un acuerdo que resguarde la ejecución adecuada del proceso de orientación vocacional. A continuación se detallan las características que podrían tener estos procesos.

### 5.3.1 Proceso completo

El proceso de orientación vocacional debe darse bajo el compromiso común entre la institución y el servicio de orientación, con el objetivo de generar en el joven un conocimiento y responsabilidad por su desarrollo personal, tendencia vocacional y aspiraciones ocupacionales.

#### Criterios de selección

El proceso de intervención completo que aquí se sugiere, ha sido diseñado para atender aquellas instituciones que presentan las siguientes exigencias:

- Evaluación de un grupo de veinte personas como mínimo.
- Proceso de orientación vocacional minucioso.
- Acompañamiento permanente del grupo durante el proceso de orientación.

Así, esta opción puede ser solicitada tanto por instituciones educativas como por empresas, ONG y otras organizaciones que cuenten con la disposición y el tiempo para aplicar el proceso de orientación propuesto.

#### Requerimientos mínimos

Los requerimientos mínimos consignados a continuación están dados para atender adecuadamente a un grupo de veinte jóvenes por sesión. Siempre que el número de atendidos se incremente debe aumentarse la cantidad de los requerimientos establecidos.

**Equipo necesario:** Para atender un grupo de veinte jóvenes será necesario un agente orientador y un digitador que acompañen todo el proceso en su totalidad. Además, se debe contar con un facilitador que sea parte de la institución solicitante que promueva el proceso desde su posición interna.

**Contacto y población objetivo:** Todo debe ser estipulado en el compromiso formal. Seleccionar con anticipación las instituciones a atender y elaborar un calendario del proceso a seguir.

**Espacios y materiales:** La institución debe comprometerse a brindar espacios adecuados para llevar a cabo el proceso, según las características de cada etapa. Así, el espacio adecuado será un salón cerrado, libre de distracciones en el que

cada sujeto tenga un espacio limitado y que no sea interrumpido fácilmente por los otros jóvenes.

Por otro lado, los operadores del SOVIO deben asistir a cada sesión con los materiales estipulados para ellas; entre ellos se encuentra el material para el facilitador, las fichas de datos, las fichas de trabajo y los instrumentos de evaluación.

**Tiempo:** La institución debe facilitar el tiempo necesario para cada sesión. Por tanto, para asegurar el buen desarrollo del proceso se debe dar una hora para el establecimiento del compromiso y, entre una y dos horas, para el desarrollo de cada una de las cuatro sesiones presenciales. Asimismo, es importante señalar que cada sesión debe llevarse a cabo en diferentes días.

### Ejecución

El proceso de intervención completo tendría una sesión cero de trabajo, preliminar, para el establecimiento de compromiso. Luego una sesión 1 de motivación para la orientación vocacional. La sesión 2 sería para la exploración de habilidades e intereses y la aplicación de instrumentos. La sesión 3 para información personal y búsqueda de posibilidades y devolución de resultados. Finalmente habría una sesión 4 para la toma de decisiones y plan de vida.

#### 5.3.2 Proceso breve

El proceso de intervención breve tiene los mismos objetivos que el proceso completo pero reduce el número de sesiones.

#### Criterios de selección

El proceso de intervención breve ha sido diseñado para atender aquellas instituciones que presentan las siguientes exigencias:

- Evaluación de un grupo de veinte personas como mínimo.
- Proceso de orientación vocacional general.
- Acompañamiento **parcial** del grupo durante el proceso de orientación.

Así, esta opción puede ser solicitada tanto por instituciones educativas como empresas que cuenten con la disposición y el tiempo para aplicar el proceso de orientación propuesto.

### Requerimientos mínimos

Los requerimientos mínimos consignados a continuación están dados para atender adecuadamente a un grupo de veinte jóvenes por sesión. Siempre que el número de atendidos se incremente, debe aumentarse la cantidad de los requerimientos establecidos.

**Equipo necesario:** Para atender un grupo de veinte jóvenes será necesario un agente orientador y un digitador que acompañen todo el proceso en su totalidad.

**Contacto y población objetivo:** Todo debe ser estipulado en el compromiso formal. Seleccionar con anticipación las instituciones a atender y elaborar un calendario sobre el proceso a seguir.

**Espacios y materiales:** La institución debe comprometerse a brindar espacios adecuados para llevar a cabo el proceso, según las características de cada etapa. Así, el espacio adecuado será un salón cerrado, libre de distracciones en el que cada sujeto tenga un espacio limitado y que no sea interrumpido fácilmente por los otros jóvenes.

Por otro lado, los operadores del servicio de orientación deben asistir a cada sesión con los materiales estipulados para ellas; entre ellos se encuentran las fichas de datos, las fichas de trabajo y los instrumentos de evaluación.

**Tiempo:** La institución debe facilitar el tiempo necesario para cada sesión. Por tanto, para asegurar el buen desarrollo del proceso se deben dar una hora para el establecimiento del compromiso y, entre una y dos horas, para el desarrollo de cada una de las tres sesiones presenciales. Asimismo, es importante señalar que cada sesión debe llevarse a cabo en diferentes días.

### Ejecución

El proceso sería similar a la versión completa con la diferencia que en la sesión 3 se fusionarían las actividades de información personal y laboral, así como la toma de decisiones.

#### 5.3.3 Orientación a personas naturales

La orientación a personas de modo individual tendría objetivos específicos y algunas variantes en la estrategia de ejecución.

## Objetivo general

Atender y facilitar la toma de decisiones vocacionales de jóvenes a partir de los 15 años, estableciéndose una relación interdependiente entre el operador y el joven atendido, de modo que se pueda reconocer las características individuales, intereses y oportunidades laborales, salvaguardando la confidencialidad de la información prestada en el proceso.

## Objetivos específicos

- El asesoramiento individual debe finalizar con un esclarecimiento y mayor conocimiento del desarrollo personal, tendencia vocacional y aspiraciones ocupacionales del joven solicitante.
- El asesoramiento individual debe generar, asegurar y evaluar el compromiso del joven solicitante respecto a una toma de decisión vocacional informada, asumiéndolo como un proceso de desarrollo personal fundamental.

## Criterios de selección

El proceso de intervención completo ha sido diseñado para atender a aquellas personas que llegan al servicio presentando las siguientes exigencias:

- Proceso de orientación vocacional exhaustivo.
- Acompañamiento durante el proceso de orientación.

Así, esta opción puede ser solicitada por cualquier persona que requiere asistencia para la toma de decisión vocacional, independientemente de su edad. Es preciso tener en cuenta las características del solicitante y de acuerdo a ello, el agente orientador debe actuar con criterio al proponer las actividades a realizar.

## Requerimientos mínimos

Los requerimientos mínimos consignados a continuación están dados para atender adecuadamente **a un joven por sesión.**

**Equipo necesario:** El proceso de orientación será realizado por un solo agente orientador que debe acompañar al joven solicitante en cada etapa. Asimismo, se debe asignar la tarea de registro de resultados de los instrumentos aplicados a un digitador.

**Contacto y compromiso formal:** El acuerdo y compromiso del joven a ser evaluado debe estar consignado en un consentimiento informado, en el cuál se consignan la responsabilidad tanto de él como del agente orientador.

**Espacios y materiales:** El operador y el joven solicitante deben estar en un ambiente cerrado en los cuales se pueda dar la información preliminar y la entrevista de indagación. Esto debe darse indispensablemente para cuidar la relación de confianza establecida entre ambos y la confidencialidad de la información.

Asimismo, durante la aplicación de las pruebas el joven debe tener un espacio individual en el cual pueda desarrollar las pruebas indicadas por el operador sin ningún distractor que pueda perjudicar sus resultados.

**Tiempo:** Tanto el joven como el agente orientador deben llegar a un acuerdo sobre la fecha y el tiempo que debe dedicarse a cada sesión para asegurar el buen desarrollo del proceso. Así, cada sesión durará entre una y dos horas, y cada sesión se llevará a cabo en diferentes días.

### Ejecución

La ejecución se puede desarrollar en igual número de sesiones que en el proceso de intervención breve.

## 5.4 Sugerencias para la información del mercado laboral y la oferta educativa

Como se ha sostenido en los capítulos precedentes, la información del mercado laboral y las oportunidades de formación son componentes fundamentales para la prestación de un servicio de orientación vocacional-profesional exitoso.

Respecto a la búsqueda y manejo de la información con fines de orientación se hacen sugerencias en cuatro ámbitos:

- a) Tendencias de la demanda laboral por ocupaciones específicas.
- b) Competencias demandadas por empresas y empleadores.
- c) Perfil de la ocupación.
- d) Oferta educativa y de capacitación.

### 5.4.1 Tendencias de la demanda laboral por ocupaciones específicas

En primer lugar, un orientador local o regional debe evaluar con mucho cuidado las fuentes de donde procede la información que va a utilizar. Algunas de las pocas publicaciones que existen en el Perú acerca de la demanda laboral y las páginas web que ofrecen información sobre el tema —algunas de ellas basadas en dichas publicaciones—, no analizan realmente la demanda del mercado laboral en conjunto.

Existen publicaciones que dicen identificar la demanda a través de los avisos en el periódico o de los registros de agencias de empleo o bolsas de trabajo. También suelen basarse en un cierto número de casos de egresados de carreras técnicas o universitarias. Estas fuentes no representan al mercado laboral en la medida en que no todos los demandantes de empleo recurren a los periódicos o a las bolsas de trabajo, por más grandes y concurridos que estos sean<sup>12</sup>.

Estos datos pueden tomarse como formas de aproximación a la demanda laboral, pueden dar una idea de los ingresos o de las probabilidades de empleo de algunas ocupaciones pero nunca será una idea exacta en la medida en que no representan a toda la población activa. Dado que pueden existir distorsiones en este tipo de datos, es necesario usarlos con mucho cuidado.

Conviene que el orientador revise la metodología y la forma de obtener la información —generalmente en la introducción, en algún capítulo o anexo metodológico o en notas al pie de página— que se ha empleado en los estudios que desea utilizar como fuente del mercado laboral. La manera apropiada de obtener datos de empleo que representen a todos los trabajadores en una ocupación es mediante las encuestas. En el Perú, las encuestas de hogares (ENAHO) y las encuestas permanentes de empleo (EPE) son fuentes confiables. Otras fuentes interesantes podrían ser las encuestas de sueldos y salarios pero no incluyen a los trabajadores no asalariados. La encuesta de Variación Mensual del Empleo (ENVME) tiene la limitación de recoger información solo de las empresas privadas formales de diez a más trabajadores<sup>13</sup>.

12 Los casos tomados de esta manera no pueden representar a todos los trabajadores porque son tomados accidentalmente y no con un método de muestreo estadístico que permita luego hacer inferencias sobre el universo de las personas en cada ocupación.

13 En el Perú el 60% de la producción se realiza informalmente y el 40% de la fuerza laboral está autoempleada en microempresas informales (de menos de 10 trabajadores). Ver Loayza, Norman. Causas y consecuencias de la informalidad en el Perú. Lima, BCRP 2001.

Un orientador debe saber distinguir el tipo de información que le puede ser útil con fines de orientación vocacional. Hay que distinguir la información económica general de la información sobre el mercado laboral.

Para la economía, la demanda por trabajadores es una función derivada de la producción por lo que, por ejemplo, un crecimiento del empleo es un reflejo del crecimiento económico. Desde esta perspectiva, los observatorios socioeconómicos laborales del Ministerio de Trabajo, usando las ENVME, centran su análisis de la demanda de trabajo casi exclusivamente en la variación mensual del empleo, que no es otra cosa que el número de trabajadores asalariados de un mes determinado respecto al mes anterior.

La desventaja es que, en las ENVME, este indicador solo puede observarse por tamaño de empresa y por ramas de actividad económica. Esto significa información muy general para un orientador pues así solo puede saber, por ejemplo, que las grandes empresas del sector extractivo agroexportador en Ica han incrementado el número de sus trabajadores (las que cultivan y exportan espárragos, uvas, páprika, entre otros).

Información interesante y valiosa pero no suficientemente específica pues no sabemos qué es lo que ocurre con las diferentes ocupaciones al interior del sector o las empresas. Este indicador no dice si las empresas están demandando cosechadores, empaquetadores o ingenieros, ni qué ocurre con cada una de estas ocupaciones en términos de sus ingresos y de sus posibilidades de empleo.

De este modo, la información basada en este indicador nos señala los sectores de actividad económica donde se están generando empleos, pero no nos ilustra la situación en cada ocupación calificada, técnica o profesional en particular. Cuando la información es demasiado general no responde a las inquietudes de las personas con interés en conocer la demanda laboral por la ocupación que ejerce o que desea ejercer.

Otra limitación de considerar que la demanda está dada por el número de trabajadores empleados es que —como señala Martin J. Scurrah— “...estas cifras no indican en qué medida hubo, ya sea un exceso de oferta no colocada en algunas categorías o una demanda insatisfecha en otras”<sup>14</sup>. Es decir, no se sabe

14 Scurrah, Martin J. “El empleo intelectual en el Perú: el sobreempleo de la minoría y el subempleo de la mayoría”, en: Apuntes, Lima, Universidad del Pacífico, año VII, #12. 1982.



si existieron trabajadores que no lograron emplearse en una ocupación o si las empresas demandan todavía más trabajadores de los que lograron contratar. Da lugar a un margen de error en la interpretación sobre si existe o no demanda en el mercado.

Los estudios que mejor han logrado observar la tendencia de la demanda del mercado laboral en el Perú han sido los que han utilizado indicadores como el número de empleos adecuados, la evolución de los ingresos por ocupación y el desajuste o inadecuación entre la formación recibida y la ocupación desempeñada<sup>15</sup>.

Las fluctuaciones en el nivel de empleo —en especial del desempleo— y en las remuneraciones, son los indicadores utilizados con más frecuencia en los países desarrollados para observar los cambios en la demanda del mercado laboral por determinadas ocupaciones. De hecho, muchos estudios de demanda laboral toman el desempleo como indicador principal.

Sin embargo, para países en desarrollo como el Perú, el desempleo no es un indicador muy preciso pues existen considerables niveles de subempleo como consecuencia de la informalización y precariedad de las condiciones de trabajo.

Por otro lado, en el Perú los niveles de desempleo abierto en el caso de recursos humanos calificados (técnicos y profesionales) son relativamente bajos, de modo tal que, para analizar el mercado laboral de las ciudades peruanas, lo recomendable no es observar el desempleo, sino la evolución del empleo adecuado y de los ingresos por trabajo de los recursos humanos calificados.

El empleo adecuado se define en el Perú en relación a un ingreso mínimo referencial establecido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que se fija teniendo como base la Canasta Básica de Consumo Familiar. Los trabajadores que ganan por encima de ese ingreso mínimo<sup>16</sup> están "adecuadamente

---

15 La hipótesis es que a menor demanda laboral mayor inadecuación porque las personas buscan empleo en una ocupación diferente a la que fueron educados. Esta hipótesis se discute en el libro de Javier Rodríguez, *De profesional a taxista: el mercado laboral de técnicos y profesionales en los 90*. (Lima, ADEC-ATC, 1995).

16 No confundir con la remuneración mínima vital. Este ingreso mínimo se estima dividiendo el costo total de la canasta básica mensual entre el número promedio de aportantes económicos al hogar (que es dos, en el caso de Lima metropolitana) lo que en el año 2007 daba un monto cercano a los 600 soles. Esto equivale a una "línea de pobreza extrema" familiar mensual.

empleados" y los que ganan por debajo son considerados "subempleados" por ingresos<sup>17</sup>. Este tipo de estudios utilizan las encuestas de hogares (ENAH) y las encuestas permanentes de empleo (EPE), encuestas que a pesar de no haber sido diseñadas para analizar la demanda laboral por ocupaciones, permiten observar los indicadores mencionados.

El problema principal de estos estudios de demanda laboral en el Perú es conseguir que las encuestas tengan un número de casos suficiente por ocupación, para que las estimaciones del comportamiento del empleo sean confiables<sup>18</sup>. Con el fin de tener un volumen suficiente de casos es necesario que se agreguen los datos de varios trimestres o de varios años<sup>19</sup>.

Conviene precisar entonces que las encuestas permiten observar las tendencias de la demanda laboral por ocupaciones calificadas solamente para el caso de las ocupaciones más frecuentes en el mercado laboral<sup>20</sup>. Esto significa que pudiera haber otras ocupaciones con demanda creciente de las cuales no es posible hacer el análisis. Aún así, este tipo de estudios son la mejor fuente para tener información precisa de la demanda por ocupaciones.

#### 5.4.2 Competencias demandadas por empresas y empleadores

Respecto al tema de las competencias demandadas por empresas y empleados, es necesario que los orientadores tengan un concepto claro de competencia laboral. Los libros de Leonard Mertens son una buena fuente para quien quiera explorar un poco el origen del concepto y los modelos que se desprenden de la noción de competencia laboral<sup>21</sup>.

- 
- 17 La OIT considera otras dos formas de subempleo: por horas (trabajar menos horas de las que el trabajador desearía y podría trabajar) y por inadecuación, es decir, por ejercer una ocupación que requiere menos calificación que la obtenida. En el Perú, algunas encuestas estiman las tres formas de subempleo, pero la de subempleo por ingresos es la más usada.
  - 18 En 1995, la Agencia Española de Cooperación Internacional publicó un estudio acerca de demanda laboral (*Demanda de educación técnica en el Perú*) que registra desempleo y subempleo por grupos ocupacionales donde la mayor parte de ellos no son estadísticamente significativos.
  - 19 Para observar una tendencia se necesita varios puntos en el tiempo (al menos dos) los que pueden ser fijados por años o por grupos de años cuando se dispone de encuestas para periodos largos en el tiempo.
  - 20 Solo es posible analizar las más frecuentes debido a que el número de casos u observaciones recogidas por las encuestas por cada ocupación puede ser muy pequeño.
  - 21 Se recomiendan de L. Mertens: *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos* (México D.F., CO-NOCER-OIT/CINTERFOR, 1997) y *La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional* (Madrid, Organización de Estados Iberoamericanos, 2000).

Pero, dado que los orientadores vocacionales deben procurar insertar la formación de estas competencias dentro del currículo de las instituciones educativas con las que trabajen, se propone retomar el concepto de competencia desde la perspectiva de dos educadoras.

Sylvia Schmelkes propone la categoría de competencia para hacer frente a la tarea educativa y sostiene que esta abarca cuatro componentes: información, conocimiento, habilidad y valor:

*(...) la competencia es el resultado de la confrontación sintética entre lo que los educandos han logrado acumular por la experiencia —propia o de generaciones pasadas— y el aporte de información, conocimientos, habilidades y formas de concebir al ser humano y sus interrelaciones que vienen desde el educador<sup>22</sup>.*

La información “se entiende como algo respecto de lo cual se dialoga, con interpelación de la realidad”.

El conocimiento es el “proceso de comprensión, apropiación, procesamiento y aplicación de la información”. Señala, además, que “los adultos afirman su conocimiento cuando actúan sobre la realidad para transformarla, porque es en la actividad de transformación donde la información llega a aplicarse y se convierte en conocimiento”.

Las habilidades se refieren al saber hacer. “Los conocimientos se confrontan con la práctica porque ahí se aplican. Las habilidades se adquieren en la práctica”.

La autora considera necesarias las siguientes habilidades:

- ▣ Lecto-escritura
- ▣ Cálculo
- ▣ Razonamiento (análisis, síntesis)

---

22 SCHMELKES, Sylvia. *Competencias base para la construcción del currículo de la educación de adultos*. Extracto de una ponencia presentada en el seminario taller de UNESCO/CEAAL sobre “Los nuevos desarrollos curriculares de la educación de jóvenes y adultos de América Latina”, México, mimeo, enero de 1996. Todas las citas que siguen de la autora provienen de la misma fuente.

“El desarrollo de la criticidad, de la capacidad de análisis, de la capacidad de síntesis (...) son todas ellas fruto de este proceso intencionado de desarrollo de habilidades de razonamiento.”

### Habilidad de participación

Respecto a esta habilidad sostiene que:

*(...) no es necesario recordar que la habilidad para participar se adquiere como proceso, y al igual que la habilidad para leer y escribir. No basta con declarar que un espacio es participativo para que ella se dé en su sentido pleno. La participación es un objetivo de aprendizaje que, como tal, exige dosificación y graduación. La participación se puede poner en práctica en todo el proceso, pero debe ser educativamente intencionada y, como tal, expresamente evaluada.*

- ▣ Habilidad para vivir en organización.
- ▣ Habilidad para buscar información.

“La habilidad para consultar fuentes esenciales como leyes, información periodística, información estadística, etcétera, surge como necesidad de la práctica, y en ella debe irse, intencionalmente, desarrollando como tal”.

En relación a los valores, la autora menciona que:

*(...) así como la información se adquiere en diálogo, el conocimiento confrontándolo con la práctica, y la habilidad en la práctica misma, los valores solo se reafirman cuando se viven. De allí que el mayor reto de la educación de adultos consista precisamente en consolidar o crear espacios y estructuras que permitan la vivencia de los valores necesarios.*

Considera que los valores que conviene trabajar son:

- ▣ Respeto
- ▣ Autoestima
- ▣ Afecto
- ▣ Creatividad
- ▣ Sentido de pertenencia

Este bloque de valores se puede aplicar tanto a la persona como a la colectividad.

Otro bloque de valores es el que se refiere al entorno natural. Un cuarto bloque de valores se refiere a la relación con los demás, en donde se resaltan los valores de:

- ▣ Responsabilidad
- ▣ Solidaridad
- ▣ Estilo democrático

Finalmente, menciona los valores que tienen que ver con el futuro y los proyectos de vida. Como puede apreciarse, el aspecto valoral aparece como el elemento esencial de la noción de competencia.

La otra educadora que propone un concepto sencillo y claro de competencia es la educadora peruana Luisa Pinto. Según Pinto:

*(...) el conocimiento es algo más complejo que el simple almacenamiento de contenidos... El sentido del conocimiento solo se alcanza cuando este se manifiesta con la ejecución de reglas y procedimientos o cuando se constituye en sustento de otras manifestaciones (práctica de valores) que explicitan el desarrollo moral<sup>23</sup>.*

Pinto señala con mucha pertinencia que:

*(...) los alumnos adquieren el conocimiento gracias a las complejas **estrategias de aprendizaje** que ponen en juego; por tanto, estas estrategias deben constituirse en objeto de conocimiento y tener un lugar en el currículo.*

La autora señala que existen muchos significados del concepto 'competencia' pero ella asume el enfoque pedagógico y los aportes de Robert White (sicólogo dedicado al estudio de la motivación). Para White:

---

23 PINTO, Luisa. Currículo por competencias: desafío educativo. En *Revista Tarea* N.º 43, Lima, marzo 1999, pp.10-17.

(...) el término **competencia** designa **la capacidad del individuo para interactuar eficazmente con su medio**, para lo que debe tener un repertorio amplio de conocimientos y habilidades, que le permitan un nivel alto de ejecución o dominio y satisfacción en el control de su ambiente y de su propio destino.

La autora define en sus propios términos el concepto de competencia como: "La capacidad para actuar con eficiencia y satisfacción en relación a sí mismo y al medio natural y social." Y precisa luego que "las competencias son macrohabilidades que integran tres tipos de saberes o aprendizajes: conceptual (saber), procedimental (saber hacer) y actitudinal (ser)". Esta definición ha sido retomada de diversas maneras por la mayor parte de estudiosos del tema.

La autora precisa de dónde surgen y cómo se logran las competencias. "Las competencias surgen luego de identificar las necesidades de aprendizaje, que parten de las demandas sociales, individuales e institucionales (proyectos de centros educativos)."

Se alcanzará el desarrollo de una competencia en la medida que se logre:

- El dominio de un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que garanticen un desempeño eficiente.
- Responder con eficacia y satisfacción a las necesidades y estímulos que provienen del medio natural, controlándolo activamente.
- Responder asertivamente en la interacción con los demás.

Es importante notar que una organización curricular por competencias debe imponerse, según la autora, los siguientes cambios en la dinámica escolar:

- Organización del currículo por experiencias de aprendizaje.
- Tratamiento curricular globalizado. "Una organización didáctica por experiencias de aprendizaje (...) no puede ser tratada con la lógica y las estructuras de las asignaturas." Esto significa que no se forman las competencias (especialmente aquellas ligadas a valores) mediante charlas o talleres ocasionales o considerándolas como "temas" dentro de un curso. Es necesario que todas las actividades formativas en todos los cursos que ofrece una institución educativa contribuyan de modo transversal al afianzamiento de las habilidades, actitudes y valores que luego servirán para facilitar la *empleabilidad* de las personas.
- Un nuevo enfoque de evaluación.

Además de manejar un concepto claro de competencia, los orientadores pueden recurrir al estudio mencionado de Javier Rodríguez sobre *empleabilidad* de los jóvenes<sup>24</sup>, para identificar aquellas competencias que conviene formar en los jóvenes para hacerlos más *empleables*<sup>25</sup>. Como se menciona allí, las diez competencias más fuertemente presentes en jóvenes altamente *empleables* son:

1.	Confianza en sí mismo
2.	Trabajo en equipo
3.	Iniciativa (proactividad)
4.	Integridad
5.	Capacidad para aprender
6.	Flexibilidad (adaptación al cambio)
7.	Responsabilidad
8.	Desarrollo de relaciones
9.	Liderazgo
10.	Comunicación

En relación a las competencias que se requieren para ser emprendedor, como ya se mencionó, uno de los primeros estudios que se hizo sobre el tema fue el realizado por SASE-IPAE para el programa MECEP del Ministerio de Educación: *Competencias necesarias para la creación y gestión exitosa de pequeñas y microempresas en el Perú*<sup>26</sup>, con el objetivo de determinar cuáles son las competencias necesarias para crear y gestionar pequeñas y microempresas.

Usando entrevistas en profundidad, grupos focales y encuestas a pequeños y microempresarios exitosos, se determinó que existen siete competencias centrales para hacer empresa:

1. Tiene capacidad de comunicación fluida y empática, lo que optimiza el servicio al cliente, la satisfacción del personal y las buenas relaciones con los proveedores.

24 RODRÍGUEZ Cuba, Javier. Índice de *empleabilidad* de los jóvenes. Lima, Fundación Carolina de España, 2009.

25 Ver acápite 5.1.2 en este mismo capítulo.

26 MINISTERIO DE EDUCACION-MECEP. Ob.cit.

2. Posee iniciativa y capacidad para tomar decisiones en situaciones normales o de riesgo, y asume permanentemente nuevos desafíos empresariales.
3. Resuelve problemas, busca permanentemente soluciones creativas, tiene vocación por la innovación, el cambio y la mejora continua en todos los ámbitos de su empresa.
4. Actúa en función de valores, comprometiendo las voluntades de colaboradores, clientes y proveedores, y generando una cultura empresarial propia
5. Obtiene, interpreta y establece prioridades en la información, demostrando dominio y actualización de conocimientos necesarios para el desarrollo de la empresa
6. Desarrolla métodos de trabajo sistemáticos, organiza las funciones y áreas de su empresa, y controla todos los procesos de su actividad empresarial
7. Orienta sus esfuerzos hacia la generación de riqueza, tiene vocación por el ahorro y la inversión, y actúa guiado por una racionalidad económica, planteándose constantemente metas de crecimiento.

Como puede observarse, muchas de estas competencias para hacer empresa son similares a las competencias para la *empleabilidad* o supone que algunas de ellas (iniciativa, vocación por la innovación) ya estén desarrolladas. Lo importante es que los orientadores las incorporen en sus planes de mediano y largo plazo y se aseguren de que estas competencias son estimuladas en los procesos formativos que contribuyen a una orientación vocacional integral.

### 5.4.3 Perfil de la ocupación

La información acerca de lo que se hace específicamente en cada ocupación puede obtenerse de diversas fuentes. Las guías de profesiones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, del año 2007, contienen buenas descripciones de las ocupaciones profesionales, técnicas y pedagógicas e incluyen, una síntesis de funciones, el perfil aptitudinal y los ámbitos de trabajo de muchas de las especialidades técnicas y profesionales que se ofrecen en el Perú; además de los lugares en que se ofrece la formación (institutos o universidades) en las diversas regiones del país, la duración de la carrera y las principales asignaturas que supone.

Desde el sector privado, la empresa Backus y Johnston ofrece como parte de sus actividades de responsabilidad social en el área educativa y de orientación



profesional, información de profesiones universitarias y carreras técnicas desde hace muchos años a través de vídeos de corta duración<sup>27</sup> en los que se brinda una definición de las especialidades, las funciones, el campo de estudio o aplicación, los cursos que se deben estudiar en cada caso y las capacidades y aptitudes requeridas.

La Secretaría Nacional de la Juventud (SENAJU) publicó en el 2009 una Guía de Orientación que ofrece básicamente la misma información que las otras dos fuentes mencionadas acerca de los perfiles de diversas especialidades.

Finalmente, respecto al tema de los perfiles de las ocupaciones, conviene mencionar que, tanto el MTPE como los órganos operadores del SINEACE, han iniciado en el 2010 la definición de diversos perfiles ocupacionales con el propósito de promover la certificación de competencias en algunos sectores y continúan trabajando actualmente en esa línea. Estos perfiles no solo describen las competencias de cada ocupación sino también los criterios y evidencias de desempeño de cada elemento de competencia, es decir, especificando la calidad con que debe realizarse cada tarea que las compone. Estos perfiles ocupacionales representan una fuente de información muy detallada e importante para los orientadores vocacionales de todas las regiones del país.

#### 5.4.4 Oferta educativa y de capacitación

Acerca de la oferta educativa en cada región hay diversas fuentes y la principal son las mismas instituciones educativas interesadas en atraer alumnado. Ya se ha mencionado que algunas de las fuentes que describen los perfiles de las especialidades técnicas y profesionales incluyen información referente a asignaturas y lugares en que se brinda la formación (incluso nombre y direcciones de institutos y universidades). Con este tipo de información también hay muchas publicaciones y páginas en la web.

Lo importante es que los orientadores insistan en indagar la calidad de los servicios educativos, y los criterios para asegurar la calidad pasan por el tema de los vínculos que estas instituciones educativas tienen con empresas e instituciones empleadoras. Una fuente para indagar sobre ello son sus egresados.

---

27 Ver [www.videotecabackus.com](http://www.videotecabackus.com)

La infraestructura y equipamiento tecnológico son componentes importantes de la calidad educativa pero no son los únicos ni son suficientes. Es sumamente importante que los orientadores impulsen a los jóvenes y adultos interesados a buscar indicadores o evidencias de la gestión, de la calidad y experiencia práctica de los docentes y, como ya se dijo, de los vínculos con empresas e instituciones de la comunidad que faciliten las prácticas profesionales, los aprendizajes prácticos y, posteriormente, la inserción laboral de los estudiantes.

En este sentido, y en un futuro muy cercano, los órganos operadores del SINEACE permitirán identificar claramente a las instituciones educativas de calidad (universidades, Institutos y CETPRO) o en proceso de obtener la acreditación correspondiente, lo que será información valiosísima para los servicios de orientación vocacional.

# Bibliografía

ALLES, Martha

2004 Diccionario de Comportamientos. Gestión por competencias. Buenos Aires: Ediciones Granica.

2003 Gestión por competencias: el diccionario. Buenos Aires: Ediciones Granica.

AGUDELO MEJÍA, Santiago

2002 Alianzas entre formación y competencia: reminiscencias de una vida profesional. En serie Sobre Artes y Oficios N° 3. Montevideo: Cinterfor/OIT.

BADILLA, Olivey

2002 Guía de orientación ocupacional. Talleres integrados de orientación vocacional y ocupacional. San José de Costa Rica. Programa Formujer, 2002. Consulta: 02 de abril de 2011.

<[www.cinterfor.org.uy/mujer/formujer/cosrica/gorient/gorien.pdf](http://www.cinterfor.org.uy/mujer/formujer/cosrica/gorient/gorien.pdf)>

BANCO MUNDIAL

2011 Perú en el umbral de una nueva era. Lecciones y desafíos para consolidar el crecimiento económico y un desarrollo más incluyente. Notas de Política, volumen I. Lima: Banco Mundial.

BARRETO, Hugo

2005 Recomendación 195 de OIT. Temas, enfoques y actores de la formación profesional. En colección Trazos de la Formación #24. Montevideo: Cinterfor/OIT.

CENTRO INTERAMERICANO PARA EL DESARROLLO DEL CONOCIMIENTO EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL (CINTERFOR/OIT)

2006 La nueva Recomendación 195 de OIT. Desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente. En colección Trazos de la Formación #22. Montevideo: Cinterfor/OIT.

CHACÓN MARTÍNEZ, Olga

2003 Diseño, aplicación y evaluación de una propuesta de orientación vocacional para la Educación media, diversificada y profesional venezolana. Tesis doctoral. Universidad Rovira i Virgili, Tarragona.

DÍAZ-ALBERTINI F., Javier

2004 Méritos y contactos. La influencia de las relaciones interpersonales en el empleo ejecutivo. Lima, Fondo Editorial Universidad de Lima.

- GALILEA, Silvia  
s/f Guía metodológica para la elaboración del proyecto ocupacional desde la perspectiva de la información y orientación vocacional y laboral. San José de Costa Rica: Programa Formujer, documento electrónico. Consulta: 08 enero 2011. <[http://ilo-mirror.library.cornell.edu/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/formujer/guia\\_met.pdf](http://ilo-mirror.library.cornell.edu/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/formujer/guia_met.pdf)>
- GONZÁLEZ GARCÍA, Lázaro  
1993 Nuevas relaciones entre educación, trabajo y empleo en la década de los 90. En *Revista Iberoamericana de Educación* N° 2. Madrid: mayo-agosto, pp. 125-148.
- GRIP, Andries de, Jasper van LOO y Jos SANDERS  
2004 *The Industry Employability Index: taking account of supply and demand characteristics*. International Labour Review, Vol.143, N° 3. Research Centre for Education and Labour Market, Faculty of Economics and Business Administration, Maastricht University. Maastricht.
- GUÉGOT, Françoise  
2009 Développement de l'orientation professionnelle tout au long de la vie. Rapport au premier ministre. Paris.  
Consulta: 02 de agosto de 2010.  
<[http://www.francoiseguegot.fr/sessions/data/fic/liens/rapport\\_fguegot-2010-02-03-11-30.pdf](http://www.francoiseguegot.fr/sessions/data/fic/liens/rapport_fguegot-2010-02-03-11-30.pdf)>
- HARVEY, Lee  
1999 *Employability: developing the relationship between higher education and employment*. Scarman House, Warwick University, 28 October. Ponencia presentada en el quinto seminario de Quality in Higher Education organizado por el Center for Research into Quality, University of Central England in Birgminham.
- HANSEN, Ellen  
2006 Orientación Profesional. Un manual de recursos para países de bajos y medianos ingresos. Montevideo: CINTERFOR/OIT; OIT. EMP/SKILLS.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA Y MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO  
1996 Estudio de las características cuantitativas y cualitativas de la producción de servicios de capacitación en trece provincias del Perú. Lima, INEI y MTPE. Documento inédito.
- LOAYZA, Norman  
2007 Causas y consecuencias de la informalidad en el Perú. Lima, BCRP, Serie de Documentos de Trabajo. Lima: BCRP.

Consulta: 05 de febrero de 2011.

<<http://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Estudios-Economicos/15/Estudios-Economicos-15-3.pdf>>

MINISTERIO DE EDUCACIÓN-MECEP

2001 *Competencias necesarias para la creación y gestión exitosa de pequeñas y microempresas en el Perú*. Documento de Trabajo. Lima: Tarea Asociación Gráfica Educativa. ISBN 9972-881-01-6.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, PNUD y GTZ

1993 El mercado de trabajo técnico y profesional y la oferta y demanda de educación superior. Lima, MED, Proyecto Diagnóstico General de la Educación.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y AGENCIA ESPAÑOLA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

1995 Demanda de Educación Técnica en el Perú. Lima: MED-AECI.

NACIONES UNIDAS

2001 A Global Alliance for Youth Employment: Recommendations of the High-Level Panel on Youth Employment. New York, ONU.

Consulta: 05 de diciembre de 2005.

<[http://actrav.itcilo.org/library/english/02\\_Employment/youth\\_employment/yen/recomm.htm#3.1](http://actrav.itcilo.org/library/english/02_Employment/youth_employment/yen/recomm.htm#3.1)>

ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE)

2004 L'orientation professionnelle: Guide pratique pour les décideurs. París: OCDE.

ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE) Y MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA DE ESPAÑA

2004 Orientación profesional y políticas públicas. Cómo acortar distancias. Madrid: Secretaría General Técnica del Ministerio de Educación y Ciencia de España.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

1949 Recomendación sobre la orientación profesional. Ginebra.

Consulta: 15 marzo 2011.

<<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?R087>>

1975 Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, Ginebra.

Consulta: 15 marzo 2011.

<<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?R150>>

2004 Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente, Ginebra.

Consulta: 15 marzo 2011.

<<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?R195>>

2008 Resolución relativa a las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo. Ginebra 2008. Consulta: 25 setiembre 2010. <[http://www.ilo.org/skills/what/pubs/lang--en/docName--WCMS\\_103457/index.htm](http://www.ilo.org/skills/what/pubs/lang--en/docName--WCMS_103457/index.htm)>

PANTELIDES, Edith A.

2003 *Aspectos sociales del embarazo y la fecundidad adolescente en América latina*. Trabajo presentado en el Seminario La fecundidad en América Latina: ¿transición o revolución?, organizado por el CELADE y el Centre de Recherche Populations et Sociétés, Université de Paris X-Nanterre, Santiago de Chile (Chile), 9-11 de junio.

PINTO, Luisa

1999 *Currículo por competencias: desafío educativo*. En Revista Tarea N° 43, Lima, marzo 1999, pp.10-17.

PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS/Comisión Interministerial de Asuntos Sociales (PCM/CIAS)

2009 Informe del cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, Perú 2008. Resumen Ejecutivo. Lima, 15 de octubre 2009. Consulta: 12 de enero de 2010. <[www.onu.org.pe/upload/documentos/IODM-Peru2008.pdf](http://www.onu.org.pe/upload/documentos/IODM-Peru2008.pdf)>

RODRÍGUEZ CUBA , Javier

1995 De profesional a taxista: el mercado laboral de técnicos y profesionales en los 90. Lima: Asociación Laboral para el Desarrollo ADEC-ATC. ISBN 84-89313-01-6. 160 pp.

2000 Perspectivas laborales de los alumnos de Bachillerato. Lima: INEI, Programa MECOVI-Perú. Informe de investigación.

2003 Oferta educativa, demanda del mercado laboral y expectativas de los jóvenes en el departamento de Cusco. Lima, Universidad Peruana Cayetano Heredia, Facultad de Educación. Informe de investigación.

2009 Índice de empleabilidad de los jóvenes. En Serie Avances de Investigación n° 32. Madrid: Fundación Carolina, CeALCI, publicación electrónica. ISSN: 1885-9135. Consulta: 18 setiembre 2010. <<http://www.fundacioncarolina.es/es-ES/publicaciones/avancesinvestigacion/Documents/AI32%20Empleabilidad%20j%C3%B3venes.pdf>>

RODRIGUEZ DIÉGUEZ, Antonio

1990 *Aproximación a la educación vocacional. Una perspectiva desde la Reforma Educativa*. En Enseñanza: anuario interuniversitario de didáctica N° 8, Universidad de Salamanca, 1990, p. 125-144.

SAAVEDRA, Jaime y CHACALTANA, Juan

2000 Los jóvenes pobres y la capacitación en Perú. En: Formación, pobreza y exclusión. Montevideo, OIT y CINTERFOR.

SCURRAH, Martin J.

1982 "El empleo intelectual en el Perú: el sobreempleo de la minoría y el subempleo de la mayoría". En: *Apuntes*, Lima, Universidad del Pacífico, año VII, #12.

SCHMELKES, Sylvia

1996 *Competencias base para la construcción del currículum de la educación de adultos*. Extracto de una ponencia presentada en el seminario taller de UNESCO/CEAAL sobre "Los nuevos desarrollos curriculares de la educación de jóvenes y adultos de América Latina", México, mimeo, enero.

SERVICIO HOLANDÉS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO (SNV)

2009 Caracterización del mercado laboral para ocupaciones técnicas en Lima metropolitana. Lima: SNV.

UNESCO-UNEVOC

2010 Educación y formación para un mundo del trabajo en mutación. Reunión internacional de expertos organizada por el Centro UNESCO-UNEVOC y la Comisión Nacional China para la UNESCO, apoyados por el Instituto Tecnológico Zhejiang de Economía. Hangzhou, China, 7-9 diciembre de 2009. Bonn.  
Consulta: 12 de setiembre 2010  
<<http://www.unevoc.unesco.org/article.php?lt=54&lang=es>>

WATTS, Anthony G.

1999 *Orientación Vocacional: una perspectiva internacional*. En *Orientación y Sociedad*, vol 1. pp. 197-216. Universidad de la Plata.  
Consulta: 18 de setiembre 2010  
<<http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/library?e=q-10000-00---off-0arti-00-0----0-10-0---0---0direct-10---4-----dtd--0-11--11-es-Zz-1---100-about-orientaci%C3%B3n+vocacional--00-0-1-00-0-0-11-0-0utfZz-8-00&a=d&c=arti&srp=0&srn=0&cl=search&d=Jpr2958>>

Watts, A.G. y Jennifer M. KIDD

2000 Guidance in the United Kingdom: past, present and future. *British Journal of Guidance & Counselling*, Vol. 28, No. 4. Londres.

WEINBERG, Pedro Daniel

2004 Formación profesional, empleo y empleabilidad. Ponencia presentada al Foro Mundial de Educación. Porto Alegre, (mimeo) julio.

YAMADA, Gustavo

2007 Retornos de la Educación Superior en el mercado laboral ¿vale la pena el esfuerzo? Lima: Centro de Investigación Universidad del Pacífico y Consorcio de Investigación Económica y Social, marzo 2007. Documento de Trabajo 78.





SE TERMINÓ DE IMPRIMIR EN LOS TALLERES GRÁFICOS DE  
TAREA ASOCIACIÓN GRÁFICA EDUCATIVA  
PASAJE MARÍA AUXILIADORA 156 - BREÑA  
Correo e.: [tareagrafica@tareagrafica.com](mailto:tareagrafica@tareagrafica.com)  
Página web: [www.tareagrafica.com](http://www.tareagrafica.com)  
TELÉF. 332-3229 FAX: 424-1582  
OCTUBRE 2011 LIMA - PERÚ



FONDO PARA EL LOGRO DE LOS ODM  
Programa Conjunto "Juventud, Empleo y Migración"