

ELÍAS SAID HUNG (DIRECTOR)

ESTRATEGIA DE APOYO A LA ORIENTACIÓN SOCIOCUPACIONAL EN EL DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO



ESTRATEGIA DE APOYO A LA ORIENTACIÓN SOCIOCUPACIONAL EN EL DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO

ELÍAS SAID HUNG
(Director)

Jorge Valencia Cobo
Elías Said Hung
Liliana González Díaz
Diana Senior Roca
Julio Mendoza Soto
Melissa Martínez Guevara
Camilo Aguirre Martínez
Julio Martín Gallego
Luz Marina Silva Travecedo

Área metropolitana
de Barranquilla (COLOMBIA), 2017

 UNIVERSIDAD
DEL NORTE
Editorial

 PROMIGAS
Fundación

Estrategia de apoyo a la orientación sociocupacional en el departamento del Atlántico / dir., Elías Said Hung ; Julio Martín Gallego ... [y otros ocho]. – Barranquilla, Colombia : Editorial Universidad del Norte, 2017

X, 86 p. ; cuadros, 24 cm.

Incluye referencias bibliográficas (p. 82-86)

ISBN 978-958-741-783-8 (pdf)

1. Educación superior–Atlántico (Colombia : Dpto.). 2. Mercado laboral–Atlántico (Colombia : Dpto.). 3. Capital humano – Atlántico (Colombia : Dpto.). 4. Colombia–Política públicas I. Said Hung, Elías, dir. II. Martín Gallego, Julio. III. Tít.

378.986115 E82 ed. 23 (CO-BrUNB)



Vigilada Mineducación

www.uninorte.edu.co

Km 5, vía a Puerto Colombia, A.A. 1569

Área metropolitana de Barranquilla (Colombia)



www.fundacionpromigas.org.co

Calle 66 no. 67-123

Barranquilla (Colombia)

© 2017, Editorial Universidad del Norte

Elías Said Hung, Jorge Valencia Cobo, Liliana González Díaz, Diana Senior Roca,

Julio Mendoza Soto, Melissa Martínez Guevara, Camilo Aguirre Martínez, Julio Martín Gallego

y Luz Marina Silva Travededo

Coordinación editorial

Zoila Sotomayor O.

Diseño y diagramación

Luis Gabriel Vásquez M.

Diseño de portada

Joaquín Camargo Valle

Corrección de textos

Eduardo Franco Martínez

Hecho en Colombia

Made in Colombia

© Reservados todos los derechos. Queda prohibida la reproducción total o parcial de esta obra, por cualquier medio reprográfico, fónico o informático así como su transmisión por cualquier medio mecánico o electrónico, fotocopias, microfilm, *offset*, mimeográfico u otros sin autorización previa y escrita de los titulares del *copyright*. La violación de dichos derechos puede constituir un delito contra la propiedad intelectual.

CONTENIDO

Introducciónxi
Capítulo 1	
Antecedentes y aspectos procedimentales para la construcción de una estrategia de apoyo a la orientación sociocupacional y el mejoramiento del capital humano	1
Antecedentes de la orientación sociocupacional en el departamento del Atlántico	2
Principales problemas asociados a la orientación sociocupacional	4
Aspectos procedimentales para la construcción de una estrategia de apoyo a la orientación sociocupacional y el mejoramiento del capital humano	6
Capítulo 2	
Referentes conceptuales para la construcción de una estrategia de apoyo a la orientación sociocupacional y el mejoramiento del capital humano	10
Aproximación crítica a la orientación sociocupacional	13
La orientación sociocupacional en la transición entre educación media y educación terciaria	18
La orientación sociocupacional en la transición entre educación media y el mercado de trabajo	20
Formación de capital humano competitivo como herramienta de generación de equidad	21
Capítulo 3	
La orientación sociocupacional en los lineamientos de política pública en Colombia	25

Capítulo 4	
Caracterización de la orientación sociocupacional en los establecimientos educativos de básica y media del departamento del Atlántico	33
Caracterización de los procesos de orientación sociocupacional en los establecimientos educativos de básica y media del departamento del Atlántico	34
Capítulo 5	
Educación superior y sector productivo como dinamizadores de los procesos de orientación sociocupacional	43
La transición entre la educación media y la educación superior	43
Características de los procesos, los escenarios de intercambio y articulación entre los sectores educativo y empresarial	47
Capítulo 6	
Bases para la creación de una red para el fortalecimiento de la orientación sociocupacional y el mejoramiento del capital humano en el departamento del Atlántico	55
Actores claves y acciones para la puesta en marcha de la red	57
Consideraciones para la implementación de la orientación sociocupacional en los establecimientos educativos	63
Lineamientos para el fortalecimiento de la orientación sociocupacional en las instituciones educativas de básica y media	67
Incentivos a la implementación de procesos de orientación sociocupacional	73
Herramientas para el fortalecimiento de la orientación sociocupacional	74
Propuesta de plan de trabajo para el fomento de la orientación sociocupacional en instituciones educativas	79
Referencias	82



AUTORES

Jorge Valencia Cobo

Economista y Magister en educación con énfasis en Medios y Educación. Se desempeña como docente, investigador y Coordinador de Investigación del Observatorio de Educación de la Universidad del Norte. *javalenciac@uinorte.edu.co*

Elías Said Hung

Sociólogo de la Universidad Central de Venezuela y Doctor en Ciencias de la Información de la Universidad Complutense de Madrid (España). Profesor titular de la Facultad de Educación de la Universidad Internacional de la Rioja. *esaidh@gmail.com*

Liliana González Díaz

Master en Investigación Aplicada. Consultora en temas educativos relacionados con la educación media, transición hacia la educación superior, orientación sociocupacional y emprendimiento.

Diana Senior Roca

Psicóloga. Magíster en Administración de Empresas y Especialista en Psicología Educativa. Jefe de Capital Humano Competitivo Cámara de Comercio de Barranquilla. *dsenior@camarabaq.org.co*

Julio Mendoza Soto

Candidato a Magíster en Economía, Universidad del Norte (Colombia). Economista, Universidad del Atlántico (Colombia). Profesional de Desarrollo Territorial de la Fundación Promigas. *Julio.Mendoza@fundacionpromigas.org.co*

Melissa Martínez Guevara

Politóloga y abogada. Especialista de Derecho Tributario. Se desempeña como asistente de investigación del Observatorio de Educación de la Universidad del Norte (Colombia). *guevarap@uinorte.edu.co*

Camilo Aguirre Martínez

Economista. Estudiante de Maestría en Desarrollo Social, Universidad del Norte (Colombia). Actualmente se encuentra vinculado al Instituto de Estudios en Educación- IESE de la Universidad del Norte como asistente de investigación. *ceaguirre@uinorte.edu.co*

Julio Martín Gallego

Magíster en Educación y especialista en filosofía contemporánea. Ingeniero Mecánico, Universidad del Norte (Colombia). Director de la Fundación Promigas (Colombia).

Julio.Martin@fundacionpromigas.org.co

Luz Marina Silva Travecedo

Magíster en Proyectos de Desarrollo Social, Universidad del Norte (Colombia). Trabajadora Social, Universidad Simón Bolívar (Colombia). Coordinadora Gestión del Conocimiento Fundación Promigas.

Luz.Silva@fundacionpromigas.org.co





INTRODUCCIÓN

Este libro es resultado del proyecto de investigación *Caracterización de las acciones emprendidas por el Estado, el sector empresarial y la sociedad civil para apoyar o fortalecer los procesos de orientación sociocupacional en el departamento del Atlántico*, ejecutado por los grupos de investigación PBX en Investigación en Comunicación y Cultura, Informática Educativa y DE NOVO de la Universidad del Norte y la Fundación Promigas, respectivamente, y que contó con el apoyo económico y humano de la Cámara de Comercio de Barranquilla.

Consta de seis capítulos en los que los autores presentan el marco conceptual y aproximativo de los resultados obtenidos en el proyecto de investigación, el cual se orienta a establecer las bases a fin de elaborar una propuesta para el fortalecimiento de la orientación sociocupacional y el mejoramiento del capital humano en el departamento del Atlántico.

En el capítulo 1, se expone el marco general que se tuvo en cuenta para el desarrollo del proyecto de investigación, con el fin de dar a conocer los antecedentes de la orientación sociocupacional en el departamento del Atlántico (espacio geográfico en el que se desarrolló este trabajo) y el conjunto de aspectos procedimentales considerados durante el proceso de construcción de la estrategia planteada.

En el capítulo 2, se establecen los principales referentes conceptuales mediante la exposición de la perspectiva sociológica de la orientación sociocupacional y el proceso de transición de este tema en la educación media y terciaria y en el mercado laboral.

En el capítulo 3, se lleva a cabo una revisión de los documentos de política pública afines al tema propuesto, con el objetivo de exponer la visión y los lineamientos institucionales planteados por el Estado colombiano alrededor de la orientación sociocupacional.

En el capítulo 4, se exponen los datos generados del trabajo de campo realizado y se muestra la caracterización de los procesos de orientación sociocupacional durante el segundo semestre de 2015 en los establecimientos de educación básica y media del departamento del Atlántico, así como la forma en que se ha venido implementando el tema central tratado en el aula, en los contextos institucionales y en el diseño y desarrollo de buenas prácticas aplicadas afines a la orientación sociocupacional.

En el capítulo 5, se analizan los procesos de orientación sociocupacional y seguimiento a los egresados que se han venido formando en las instituciones de educación superior del departamento del Atlántico, a partir del análisis de las entrevistas a líderes del área de Bienestar

Estudiantil y Centro de Egresados de las veinte instituciones de educación, que, según el Sistema Nacional de Información de Educación Superior (Ministerio de Educación Nacional, 2016), registraban sedes propias y programas activos de pregrado en el segundo semestre de 2016.

En el capítulo 6, se presenta la propuesta que fue generada como conclusión del trabajo de investigación que dio lugar a este libro, la cual está orientada a la conformación de una red de trabajo que pueda ser empleada por los *policymakers* del departamento del Atlántico y la región Caribe colombiana, con el propósito de promover el desarrollo de políticas públicas sobre el fortalecimiento de capital humano.

El contenido general expuesto en este libro aspira a convertirse en un insumo de utilidad para todos aquellos actores públicos y privados interesados en impulsar procesos que ayuden a una mayor articulación de la oferta educativa existente a nivel superior y las necesidades del sector productivo local, regional y nacional en Colombia. Algo que esperamos permita sentar las bases para que Colombia sea la mejor educada en 2025 en América Latina.

Elías Said Hung
(Director)

Antecedentes y aspectos procedimentales para la construcción de una estrategia de apoyo a la orientación sociocupacional y el mejoramiento del capital humano

Jorge Valencia Cobos
Elías Said Hung

Colombia ha reportado importantes avances sobre cobertura educativa en todos los niveles. En la educación superior, el país pasó de una tasa de cobertura (bruta) de 27 % en 2004 a 49.4 % en 2015 (Sistema Nacional de Información de Educación Superior, 2016). Estos avances han estado impulsados por el comportamiento de la matrícula del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), la cual tuvo un crecimiento promedio, entre 2004 y 2012, de 17.8 % y cuyos programas tecnológicos ofertados durante el mismo periodo presentaron un crecimiento anual de 42.8 % (Sistema Nacional de Información de Educación Superior, 2016).

Pese a los avances observados sobre educación superior en Colombia, la garantía al acceso a este nivel no logra un mayor potencial de impacto si este no es acompañado de acciones que permitan garantizar que la formación impartida asegure la presencia de estándares de calidad y una mayor articulación con las oportunidades de crecimiento económico y mejora del bienestar social que brinda el contexto social y productivo actual. Por tanto, el camino hacia el desarrollo colectivo se construye según la generación y la ampliación de los vínculos entre los sectores productivos y educativos.

El debate actual en torno al acceso a la educación superior en Colombia requiere promover la discusión acerca de la generación de mecanismos que garanticen la movilización de los estudiantes que culminan su ciclo de formación básica y media hacia la educación postsecundaria y el mercado laboral. En este punto, emerge la importancia de la orientación sociocupacional, la cual debe ser entendida como el conjunto de procesos y estrategias de acompañamiento a las personas que les permite articular el conocimiento sobre sí mismos, sobre las oportunidades de formación y sobre el mundo del trabajo, con el fin de contar

con las condiciones necesarias para la toma de decisiones informadas y orientadas a construir una trayectoria educativa, personal y profesional satisfactoria para sí mismos y que aporte al desarrollo y bienestar de la sociedad.

La transición de la educación media hacia los estudios superiores o hacia el mundo del trabajo es un momento fundamental en la construcción de un plan de vida. Es en esta etapa cuando un proceso de orientación sociocupacional se constituye en una herramienta que ayuda al descubrimiento interno de las personas (estudiantes), desde los potenciales beneficios que pueden traer consigo asesorías realizadas para la toma de decisiones acertadas, no solo en el momento de elegir una carrera u ocupación, sino también para permanecer en aquella carrera ya iniciada.

Una adecuada orientación sociocupacional mejora las posibilidades de tomar una decisión mejor informada sobre el proyecto de vida, y puede contribuir a atenuar un problema estructural en los programas de educación superior en Colombia: la deserción. Esto, sobre todo, si consideramos que la información entregada por el Sistema para la Prevención en la Educación Superior (2016) revela que en Colombia el abandono de los estudios en las instituciones de educación superior se encuentra asociado, además de los bajos niveles de ingresos y competencias básicas que arrastran los estudiantes de la formación básica, a la poca o nula orientación vocacional o sociocupacional que reciben los jóvenes.

La literatura económica ha documentado la estrecha relación que existe entre la formación del capital humano y la capacidad de crecimiento de los territorios. De acuerdo con el Consejo Privado de Competitividad (2014), no importa cuán desarrollado esté una región o ciudad en acceso a las tecnologías de la información y de la comunicación, o en la generación de ambiente de negocios, si no se cuenta con un recurso humano altamente calificado y competente, que sea capaz de competir en aquellos sectores de gran valor agregado sobre los cuales pretende apalancar su crecimiento económico. Por tanto, se debe asumir el reto de formar un talento humano acorde con la vocación productiva regional, con el fin de mejorar la productividad y la competitividad, teniendo en cuenta que esto implica: 1) incrementar las posibilidades de los jóvenes para optar y vivir de acuerdo con su propia cultura, 2) cuidar el medio ambiente, 3) tener acceso a servicios sanitarios básicos y 4) elegir en qué lugar quieren vivir, entre otras libertades.

Antecedentes de la orientación sociocupacional en el departamento del Atlántico

Para el desarrollo personal y social de un individuo se deben aprovechar las oportunidades que el entorno ofrece para beneficio propio y de los demás, más aún en una sociedad que ha sido llamada del conocimiento, en la que resulta importante impulsar acciones de orientación sociocupacional que ayuden a movilizar la innovación, el emprendimiento, la ciencia y la economía. En este marco, la orientación sociocupacional es una necesidad en el ámbito educativo, ya que puede ayudar a reconocer a los adolescentes y jóvenes como seres humanos con

experiencias de vida importantes, a través de la promoción de espacios de reconocimiento de sus fortalezas y debilidades personales, desde la posibilidad de brindarles información de contexto, que sirvan para orientar a la construcción de sus proyectos de vida, en medio de una etapa de vida donde muchos jóvenes se caracterizan por la rebeldía, las confusiones o las crisis y en la que, paradójicamente, deben realizar la elección de una carrera u ocupación que incidirá en su desarrollo personal, profesional y social.

El desarrollo de la orientación sociocupacional desde las instituciones educativas ha contado con gran impulso en estos últimos años, como resultado de los bajos niveles de ingreso de estudiantes a la educación superior y las altas tasas de deserción dispuestas en Colombia. Pese a ello, desde 1994, con la Ley 115 de 1994, en la que se considera la orientación profesional como un factor que favorece la calidad y el mejoramiento de la educación e incentiva que entidades como el SENA, el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación Superior (cuyas funciones asume hoy el Viceministerio de Educación Superior) y el sector productivo contribuyan a la racionalización en la formación de los recursos humanos, según los requerimientos de desarrollo nacional y regional. Por otra parte, leyes como la 1014 de 2006 dan fomento a la cultura del emprendimiento, cuyo principal objeto es que las instituciones formen a los educandos en competencias básicas, laborales, ciudadanas y empresariales, a fin de vincular el sistema educativo y el productivo.

Si bien es una fortaleza para el país y el departamento del Atlántico el respaldo que da la legislación para el desarrollo de los procesos de orientación sociocupacional, se requieren respuestas concretas y consecuentes con la realidad de la educación actual en la región. En el departamento del Atlántico, se encuentra un vacío significativo entre la educación media y la educación superior y, por supuesto, en el campo laboral. De acuerdo con datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2014) recopilados en su investigación anual en educación formal, mientras la cifra de estudiantes matriculados en 2015 en grado once era de 26 943, el número de graduados de estudios superiores (que incluye universitarios, técnicos y tecnólogos) apenas llega, en el mismo año, a 4968. Dato que muestra que, a pesar de los esfuerzos hechos desde el punto de vista normativo, la brecha entre estos dos niveles educativos es considerable, por lo que sería necesario repensar el acceso y permanencia de los estudiantes en la educación superior, con el fin de generar acciones que contribuyan a fortalecer la orientación sociocupacional y así garantizar que los jóvenes puedan llevar a cabo un buen proceso de inserción sociolaboral.

Según datos del Sistema Nacional de Información de Educación Superior (2016), se brinda una oferta educativa amplia a los jóvenes bachilleres (998 programas ofrecidos para 2012), algo que implica una mejor preparación para la elección que deben realizar y que será determinante para su futuro. En la actualidad, a través de los programas de articulación de la educación media con la educación superior y la creciente oferta de estudios por ciclos propedéuticos, se abre un mayor número de oportunidades, las cuales permiten la vinculación del sector productivo y el académico. Bajo este contexto, es tarea de cada establecimiento

educativo presentar y guiar a los estudiantes para escoger entre las diversas ofertas que parte del reconocimiento de sus propias habilidades, fortalezas y aptitudes, así como del mundo académico y las formas de acceso y el sector dentro del mundo laboral al que les gustaría pertenecer.

La elección de una ocupación laboral se lleva a cabo en el grado noveno, etapa en la que aún el estudiante es adolescente y las variables que intervienen en su decisión son mayores. Esto hace que sea necesario un proceso de orientación sociocupacional dirigido a los estudiantes, con objetivos claros y actividades estructuradas.

Haciendo una lectura de contexto basada en las afirmaciones de psicorrientadores, departamentos de bienestar, estudiantes y padres de familia, la mayoría de los jóvenes que egresan de la escuela secundaria se caracteriza por una falta de convencimiento y elección clara de lo que desean lograr desde el punto de vista formativo, académico y laboral; expectativas que no necesariamente coinciden con la dinámica de su contexto, ya sea porque no valoran sus propias habilidades y aptitudes en el momento de escoger una carrera, ya sea porque falta información precisa sobre los programas académicos y técnicos ofertados y su aplicación laboral (Said Hung, Valencia y Turbay, 2013).

Ante la situación descrita en el párrafo anterior, las instituciones educativas han respondido y generado acciones, en las que tratan de guiar a los estudiantes en la decisión de elegir una carrera, pero la mayoría de las veces no se lleva a cabo este ejercicio de forma sistemática o se desconocen aspectos decisivos para realizar un proceso de orientación sociocupacional asertivo, como consecuencia de que no se cuenta con un criterio conceptual y metodológico claro, información actualizada y pertinente, vinculación de la familia, del sector productivo, entre otros aspectos (Said Hung, Valencia y Turbay, 2013).

Según lo expuesto, se hace necesario entonces la construcción del Sistema de Formación de Capital Humano Competitivo que se constituye en una guía para que las instituciones educativas diseñen y ejecuten acciones, implementen estrategias, sistematicen, evalúen y mejoren continuamente, lo cual garantizará un mejor proceso de guía a los estudiantes hacia las decisiones profesionales por tomar.

Principales problemas asociados a la orientación sociocupacional

Uno de los principales problemas que enmarcan la orientación sociocupacional es la situación de inestabilidad e incertidumbre que viven los jóvenes cuando deben enfrentarse a un contexto de pocas oportunidades educativas y laborales (ya sea que se hayan graduado como bachilleres o no).

Las estrategias y acciones implementadas por las instituciones educativas oficiales y terciarias nos permiten visibilizar algunas de las causas de esta problemática, que pueden convertirse en

ámbitos de acción para la puesta en marcha de una propuesta orientada a la conformación de una red de orientación sociocupacional, abocada al fortalecimiento de capital humano en el departamento del Atlántico:

1. La falta de claridad y direccionamiento de las instituciones educativas, sus directivos y docentes sobre lo que debería ser un proceso de orientación sociocupacional y las estrategias que se deben y pueden implementar con los jóvenes.¹
2. La implementación mayoritaria de pruebas psicométricas, orientadas a la identificación de gustos e intereses profesionales de los jóvenes, resultado, en muchos casos, de la falta de personal encargado y en capacidad para llevar a cabo una orientación sociocupacional más intensiva, desde el punto de vista curricular, de los estudiantes.²
3. La divergencia que muchas veces puede observarse entre la falta de congruencia dispuesta entre los objetivos de los programas de orientación sociocupacional, implementados en la educación media para la formación para el trabajo, y la orientación que requieren los jóvenes, termina llevando a un escenario donde se invisibilizan los gustos y las expectativas de estos, mientras se direccionan las opciones de formación solo hacia ciertas profesiones y oficios requeridos en los sectores productivos considerados como estratégicos para la región.
4. La confusión que aún sigue estando presente desde el punto de vista de la educación superior entre la orientación sociocupacional y la promoción de programas académicos, que es realizada en la actualidad por la mayoría de las instituciones de educación superior desde una perspectiva en la que se brinda información a los jóvenes sobre la oferta de programas dispuesta en tales instancias formativas, sin que estos planes formativos estén contextualizados en la estructura del sistema educativo en la región, o siquiera tengan en cuenta criterios de valoración de esta oferta y de la calidad de los programas y de las instituciones oferentes.

En resumen, el trabajo que actualmente realizan las instituciones educativas se está llevando a cabo bajo un contexto donde, por un lado, buscan que los jóvenes identifiquen sus gustos y sus expectativas profesionales, desde un imaginado proyecto de vida y unos programas académicos que suelen estar más interesados en acelerar la entrada de estos al mundo del trabajo, a través de titulaciones cortas y renunciando a la posibilidad de continuar en programas de formación superior (p. ej. estudios universitarios). Bajo este escenario, los jóvenes no suelen

¹ Solo 44 % de los colegios del departamento del Atlántico dieron cuenta de una relación entre la puesta en marcha de un plan de orientación sociocupacional y el diseño curricular necesario para tal fin (Said Hung, Valencia y Turbay, 2013).

² Solo 35 % de las instituciones educativas en 2015 contaban con personal cualificado, encargado exclusivamente de la orientación sociocupacional de sus estudiantes (Said Hung, Valencia y Turbay, 2013).

tener las condiciones necesarias de contextos para tomar una decisión apegada a sus intereses personales, sino más bien se encuentran bajo un marco de escogencia de programas formativos limitados y orientados a sacar mano de obra o profesional de forma rápida.

Aspectos procedimentales para la construcción de una estrategia de apoyo a la orientación sociocupacional y el mejoramiento del capital humano

Como indicamos en la introducción de este libro, lo expuesto en él corresponde a los resultados generales obtenidos en el proyecto *Caracterización de las acciones emprendidas por el Estado, el sector empresarial y la sociedad civil para apoyar o fortalecer los procesos de orientación sociocupacional en el departamento del Atlántico*, ejecutado por la Universidad del Norte y la Fundación Promigas, respectivamente, con el apoyo económico y humano aportado por la Cámara de Comercio de Barranquilla.

El objetivo central de este proyecto era proponer la creación de una red para el fortalecimiento de la orientación sociocupacional y el mejoramiento del capital humano en el departamento del Atlántico. Para su consecución, se estableció una línea base orientada a determinar las características de las políticas públicas, los programas, los proyectos y las iniciativas emprendidos por los distintos actores que intervienen en los procesos de formación de capital humano competitivo y orientación sociocupacional en el departamento del Atlántico, a partir de la recolección de información en las siguientes unidades de análisis:

1. Las políticas públicas departamental, nacional e internacional que abordan la temática de orientación sociocupacional.
2. La visión institucional que sobre orientación sociocupacional tenían las secretarías de educación, las instituciones educativas de niveles de básica primaria y secundaria y media, las instituciones de educación superior y las empresas especializadas en gestión del talento humano. Todas estas radicadas en el departamento del Atlántico.

Atendiendo a esta selección de unidades de análisis, se contempla el desarrollo de cuatro fases de análisis:

1. Análisis descriptivo-analítico de las acciones emprendidas desde los distintos niveles de Administración pública para el fomento de los procesos adecuados de orientación sociocupacional y la identificación de experiencias exitosas lideradas por el Estado en este tema. Aquí las actividades investigativas se concentraron en:
 - a. La realización de un análisis documental de los textos normativos que definen o guían la política pública desde el ámbito departamental, regional, nacional e internacional sobre orientación sociocupacional.

- b. La aplicación de entrevistas en profundidad a los secretarios de educación o encargados de programas o proyectos de orientación sociocupacional en cada una de las cuatro secretarías de educación del departamento del Atlántico (Entidad Territorial Certificada del Atlántico, Barranquilla, Malambo y Soledad).
2. Orientado a caracterizar los procesos de orientación sociocupacional que se desarrollan en las instituciones educativas (básica primaria y secundaria y media) y la identificación y análisis de buenas prácticas relacionadas, puestas en marcha por las escuelas del departamento del Atlántico. Para esto, se optó por llevar a cabo un levantamiento de información a través de encuestas, las cuales fueron aplicadas a una muestra representativa de personal educativo encargado, de forma directa, de los procesos de orientación sociocupacional en los establecimientos educativos.

La muestra de instituciones educativas seleccionadas para el desarrollo de este trabajo estuvo compuesta por 217 escuelas,³ con 95 % de confianza y $ee = +/-5\%$. Los criterios considerados para la afijación (proporcional) de la muestra fueron las siguientes características que debía tener el conjunto de las unidades muestrales participantes en este estudio: número población atendida, municipio y sector.

Los instrumentos diseñados permitieron identificar buenas prácticas asociadas a procesos de orientación sociocupacional. Los resultados obtenidos a través de estos fueron tenidos en cuenta en el momento de llevar a cabo las entrevistas a profundidad dirigidas a los actores educativos líderes de estas experiencias de orientación sociocupacional identificadas, con el propósito de profundizar en la comprensión de su dinámica y desarrollo.

3. El establecimiento de las características de los procesos de intercambio y articulación entre los sectores educativo y empresarial, desde el punto de vista de orientación sociocupacional, y la identificación de experiencias exitosas llevadas a cabo alrededor del tema propuesto. La información recabada durante esta fase fue elaborada a través de la aplicación de una estrategia de levantamiento de información de corte cualitativo, basado en entrevistas en profundidad, a una muestra no probabilística de casos tipo, conformada por nueve gerentes o representantes de empresas especializadas en la gestión del talento humano, con rango de influencia en el departamento del Atlántico (tabla 1).

³ Se excluyen de la población aquellos establecimientos educativos que no brinden la totalidad de los niveles educativos establecidos en la Ley 115 de 8 de febrero de 1994.

Tabla 1. Empresas especializadas en la gestión del talento humano entrevistadas en este proyecto

Nombre de la empresa
1. Acción Plus
2. Gente Estratégica
3. Eficacia
4. Punto Empleo
5. Caja de Compensación Familiar; Comfamiliar Centro Empresarial
6. Caja de Compensación Familiar; Combarranquilla
7. Centro de Empleo del Distrito de Barranquilla
8. Manpower
9. Centro Público de Empleo, SENA

Fuente: Elaborado por los autores.

4. La determinación de las características de los procesos de orientación sociocupacional y seguimiento a egresados que se desarrollan en las instituciones de educación superior del departamento del Atlántico y el análisis de buenas prácticas afines al tema propuesto implementadas por estas. Para los fines aquí indicados, se desarrolló una encuesta de tipo semiestructurado y dirigida a líderes del área de Bienestar Estudiantil y Centro de Egresados de las veinte instituciones de educación (tabla 2),⁴ que, de acuerdo con el Sistema Nacional de Información de Educación Superior (2016), cuentan con sedes propias y programas activos de pregrado en el departamento del Atlántico.

Tabla 2. Instituciones de educación encuestadas en este proyecto

Entrevistas ejecutadas a Bienestar Estudiantil de las instituciones de educación superior	Entrevistas ejecutadas a oficinas de egresados
Corporación Politécnico de la Costa Atlántica	Corporación Politécnico de la Costa Atlántica
Corporación Tecnológica Indoamericana	Corporación Tecnológica Indoamericana
Corporación Universidad de la Costa	Corporación Universidad de la Costa
Corporación Universitaria Latinoamericana	Corporación Universitaria Latinoamericana
Corporación Universitaria Reformada	Corporación Universitaria Reformada
Corporación Universitaria Salamanca	Corporación Universitaria Salamanca
Universidad Autónoma del Caribe	Institución Universitaria ITSA

Continúa...

⁴ Se incluye en la población el SENA considerando su representatividad en el ámbito departamental, aun cuando no es definida técnicamente como una institución de educación superior.

Entrevistas ejecutadas a Bienestar Estudiantil de las instituciones de educación superior	Entrevistas ejecutadas a oficinas de egresados
Universidad del Atlántico	Universidad Autónoma del Caribe
Universidad del Norte	Universidad del Atlántico
Corporación Educativa del Litoral	Universidad del Norte
Corporación Universitaria Americana	Universidad Libre
Universidad Simón Bolívar	Universidad Metropolitana, entrevista de baja calidad
Institución Universitaria ITSA	Corporación Educativa del Litoral
Servicio Nacional de Aprendizaje	Corporación Universitaria Americana
	Corporación Universitaria de Ciencias Empresariales, Educación y Salud
	Servicio Nacional de Aprendizaje
	Universidad Simón Bolívar

Fuente: Elaborado por los autores.

El instrumento aplicado en esta etapa permitió identificar las características de los procesos de orientación sociocupacional y de seguimiento puestos en marcha por estas instituciones a sus egresados y las buenas prácticas asociadas a dichos procesos. Los resultados obtenidos en esta encuesta sirvieron de base para la aplicación de una entrevista a profundidad a los actores líderes de las experiencias exitosas identificadas en este trabajo, con el propósito de profundizar en la comprensión de su dinámica y desarrollo.

La información recopilada a lo largo de las cuatro fases indicadas sirvió como base para la construcción de una propuesta para el fortalecimiento de los procesos de orientación socioocupacional y la formación de capital humano competitivo, desde la triangulación y el análisis de los datos recolectados en este proyecto, así como para la reflexión de esta información de acuerdo con el marco conceptual tenido en cuenta para el desarrollo del trabajo aquí expuesto.

Referentes conceptuales para la construcción de una estrategia de apoyo a la orientación sociocupacional y el mejoramiento del capital humano

Liliana González Díaz
Jorge Valencia Cobos
Diana Senior Roca
Julio Mendoza Soto

La importancia de pensar en estrategias de orientación sociocupacional en la escuela, que contribuya a conducir a los jóvenes a escoger un determinado proyecto ocupacional, se deriva del análisis del papel de la educación en el sistema social, que parte de una visión de las escuelas como ente que reproduce y legitima las desigualdades sociales: “Las desigualdades sociales previas determinan las trayectorias de los escolares en una escuela que, bajo la igualdad formal de los alumnos, no corrige sino que legitima” (Bolívar, 2005, p. 42).

Si bien la equidad en la distribución de oportunidades educativas influye en la distribución del ingreso, la riqueza y el estatus en la sociedad afectan las oportunidades de las personas respecto de su capacidad a la hora de obtener ingresos y de su movilidad social.

No se debe limitar la discusión de la desigualdad educativa a factores asociados a raza, etnia, género, edad, ubicación geográfica, posición social, diferencias culturales, deficiencias físicas, entre otros, sino que debe tratarse esta desde la calidad de la educación recibida y sus consecuencias respecto de la movilidad social y ocupacional. En este sentido, estudios como los realizados por Agulla (1996) se han centrado en el papel mediador y no reproductor de la escuela y han dado una especial importancia a la función de socialización frente a los escenarios laborales y sociales en los que cada individuo puede llegar a desenvolverse y la preparación que adquieren para asumir cualquier rol ocupacional.

Nuestra idea o concepto no concibe a la educación como un mecanismo que permite (aunque lo sea) mayores beneficios materiales, sino en “preparar” a los individuos para el ejercicio de determinadas funciones ocupacionales que le demandará el desarrollo estructural de las sociedades tecnocráticas y, por tanto, que permitirá el mejor desarrollo de todo el hombre y de todos los hombres. (Agulla, 1996, p. 12)

Los análisis sobre la desigualdad dentro del sistema educativo se enfocan en la desigualdad de oportunidades para acceder al servicio educativo y en la desigualdad de los resultados conseguidos a lo largo del proceso escolar. Esta última asociada más a la calidad del servicio educativo.

En países como Colombia, la desigualdad de los resultados conseguidos a lo largo del proceso escolar ha venido cobrando especial relevancia, en vista del esfuerzo hecho en el ámbito estatal en el momento de garantizar una mayor ampliación de la cobertura y la retención en el sistema escolar en los niveles básicos educativos, que no ha logrado revertir las graves dificultades que siguen estando presentes en el momento de ofrecer una educación de calidad que “iguale las condiciones” de los individuos a favor de garantizarles a todos las mismas posibilidades de egreso de la escuela.

Pensar en políticas de educación que lleven a una mayor igualdad de oportunidades parece una tarea difícil de cumplir dentro del sistema de educación colombiano, ya que son amplias las brechas en la calidad ofrecida por el sistema público y privado, y más amplias entre las instituciones situadas en la capital y el resto de las regiones. Las diferencias de calidad existentes en la actualidad comprometen el futuro económico y social de los más pobres, porque el acceso a un plantel de buena calidad, aparte de incidir de manera notable sobre el rendimiento académico, es un privilegio casi exclusivo de quienes pueden comprarlo (Gaviria, 2002).

Mejorar la calidad de la educación pública es la única opción para los individuos con menos recursos económicos, que debería convertirse en piedra angular de cualquier política tendiente a igualar las oportunidades e impulsar la movilidad para los más desfavorecidos. De esta manera, puede llegarse a políticas compensatorias que satisfagan el principio de igualdad equitativa de oportunidades descrito por Rawls (1979), citado por Van Parijs (1994), al preocuparse por las condiciones y los medios en los que son atendidos los más desfavorecidos:

Los bienes primarios no son, para Rawls, un índice de satisfacción o un indicador del grado de realización de los fines del individuo sino que constituyen, más bien, las condiciones contextuales y los medios generales necesarios para que se pueda formar una concepción del bien y se pueda buscar su realización. (p. 20)

Aunque una política de mayor inversión hacia la educación pública orientada a capacitar a los docentes, aumentar el número de docentes por alumno y mejorar la dotación de los planteles puede ser la vía para reducir los niveles de inequidad social en Colombia, resulta pertinente avanzar hacia la resolución de la siguiente pregunta: ¿la desigualdad se origina solo por la falta

de oportunidades para acceder a educación de calidad o puede provenir de las diferencias en talento, habilidad, disposición y motivación de cada uno de los individuos?

La igualdad equitativa de las oportunidades no neutraliza la influencia del origen socio-familiar sobre las probabilidades de acceso a las posiciones privilegiadas, sino su influencia sobre las posibilidades de acceso a estas posiciones. Las desigualdades en las probabilidades de acceso inducidas por las aspiraciones que varían en función del medio no serán abolidas porque se logre la igualdad equitativa de las oportunidades. (Van Parijs, 1994, p. 25)

El problema no se encuentra solo en el acceso al sistema, sino en la propia capacidad escolar de funcionamiento que hace que emerjan nuevas desigualdades (Van Parijs, 1994), que Farrell (1997) denomina “igualdad de consecuencias educativas”; es decir, el supuesto de que los alumnos con similares resultados educativos tengan las mismas oportunidades sociales de acceder al mercado de trabajo o a otras posiciones sociales no siempre se cumple, y los individuos que egresan del mismo plantel escolar toman rumbos postsecundarios muy diferentes. Aunque Rawls (1979) no incluyó dentro de los bienes sociales primarios la educación, si argumentó que los talentos y las capacidades se hallan desigualmente distribuidos y que, a pesar de ello, todos deberían tener las mismas perspectivas de éxito independiente de esta condición.

Cuando hablamos de buscar la forma de contrarrestar los efectos dados por diferencias en los talentos naturales, se da por supuesto que la escuela conoce o ha medido aquellas capacidades que dentro del colectivo de alumnos pone a unos en ventaja o en desventaja y, en virtud de ello, no se está ofreciendo los espacios y las oportunidades para el desarrollo de estas capacidades. Hecho que ha venido beneficiando a los jóvenes de los sectores más favorecidos, al contar con un capital social, cultural y material, el cual les permite explorar diversas formas de ocupación y formación y seleccionar aquella que se adecuó más a sus intereses y expectativas.

Autores como Rawls (1979) o Van Parijs (1994) han insistido en que las instituciones sociales, consideradas como públicas, deben encargarse de equilibrar las desventajas naturales de los individuos, para tomar medidas adecuadas a favor de los desaventajados, justamente para impedir que continúen siéndolo. Para el caso del sistema educativo, la falta de políticas que reduzcan las diferencias entre lo público y privado lleva a que cada uno desarrolle un currículo diferente, que brinda ciertas oportunidades de orientación sociocupacional solo para algunos.

La sociedad colombiana y su sistema educativo presentan desigualdades dentro del proceso educativo que afectan a los jóvenes de los sectores socioeconómicos menos favorecidos. El sistema de educación superior no ofrece las suficientes oportunidades para todos, ya que es altamente selectivo y excluyente, mientras que el mercado de trabajo ha registrado un buen

comportamiento en los últimos años, a pesar de la desaceleración económica. Pese a las condiciones favorables en que se ha mantenido el mercado laboral, al mantener una tasa de desempleo de un dígito y una generación de nuevos puestos de trabajo, siguen estando presentes altos niveles de informalidad y cambios constantes en las dinámicas de contratación, donde solo los más aptos (es decir, los que han estudiado y los que tienen mayor experiencia) sobreviven los procesos de selección de personal.

La exploración y el desarrollo de los talentos y las capacidades es una tarea que debería darse a lo largo de todo el proceso educativo, pero cobra especial importancia cuando cada alumno debe decidir sobre su futuro ocupacional. Desde la orientación sociocupacional se puede avanzar en la función socializadora de la escuela, es decir, en hacer más asequible la información acerca del mercado laboral y sobre las oportunidades educativas y de empleo del contexto inmediato, organizándola, sistematizándola y asegurando su disponibilidad cuando y donde los estudiantes la necesiten. También implica ayudarlos a reflexionar sobre sus aspiraciones, intereses, competencias, atributos personales, calificaciones y aptitudes y establecer correspondencias con las oportunidades de formación y empleo disponibles (Hansen, 2006).

Si bien la orientación sociocupacional no implica una política de cambio del sistema educativo, y ciertamente no reducirá las desigualdades de calidad entre los planteles públicos y privados, la orientación sí puede generar un efecto importante para aquellos jóvenes que egresan de la escuela, al no tener la información adecuada que les ayude a dar respuesta a preguntas como ¿qué quiero ser?, ¿en qué creo?, ¿cuáles son mis fortalezas y mis debilidades?

Aproximación crítica a la orientación sociocupacional

El concepto de *juventud* es concebido como proceso social que implica la emancipación, en términos económicos y familiares, en una etapa de la vida que supone la superación de las pautas de la niñez a favor de la adquisición de roles adultos en el ámbito laboral, familiar y de reconocimiento social. Este tiempo se considera socialmente positivo cuando se avanza a favor de la consolidación de lo antes expuesto (Cibeira y Barberis, 2009).

El tránsito a la adultez, denominado por investigadores como Casal, García, Merino y Quesada (2006a) “itinerario¹ de transición a la vida adulta”, puede tener una duración variable, en función de las limitaciones y oportunidades sociales, pero también de las elecciones individuales. Por esta razón, los itinerarios son construidos “por las elecciones y decisiones del individuo, pero bajo determinaciones familiares o del entorno próximo, determinaciones estructurales del contexto amplio, y determinaciones de orden cultural y simbólico” (Casal et al., 2006, p. 29).

¹ Los itinerarios son los posibles cursos o caminos que se pueden tomar para llegar de un punto a otro, implica tomar rutas marcadas o decidir tomar senderos diferentes, con condiciones variables donde se presentan pérdidas, retrasos o adelantos.

Este enfoque nos remite a dos vertientes:

1. Un análisis biográfico de los jóvenes y su toma de decisiones que implica la multidependencia de factores, dado que las situaciones (hechos puntuales de la vida cotidiana y las decisiones) deben ser leídas en su contexto, sentido y dirección de futuro. Por esta razón, es útil el concepto de *itinerario*, como secuencia temporal, entre un tramo recorrido (haz de adquisiciones y experiencias) y una trayectoria futura (haz de probabilidades), a partir de las determinaciones del momento presente (expectativas y elecciones). Cada itinerario puede apuntar hacia distintos rumbos y decantarse por uno u otro en función de los factores mencionados y a veces esa variabilidad puede ser azarosa o determinada (Casal et al., 2006a).
2. Un análisis de la intervención que hacen las instituciones (familia, escuela, medios de comunicación y otros) y las entidades públicas y privadas durante el proceso de transición.

Otro aspecto por resaltar es la reversibilidad de las decisiones tomadas durante el tránsito a la adultez. Los procesos biológicos y psicológicos propios de la juventud y la incertidumbre sobre el futuro llevan a que los jóvenes se sientan inseguros de comprometerse con decisiones de largo plazo. Hay sucesos que pueden ocurrir en esta etapa y suponen cierta cristalización (poca reversibilidad), como el abandono del sistema educativo sin titulación, el embarazo adolescente, la delincuencia, entre otros. Por el contrario, hay sucesos susceptibles de cambio o mejora (alta reversibilidad), como la inscripción a un programa de formación o la permanencia en un trabajo. En este sentido, es importante comprender que la reversibilidad o cambio de parecer, en un determinado momento, no significa necesariamente una conducta errática. Muchas veces, aceptamos que las decisiones son tomadas de forma consciente e intencional, pero no por ello son libres de contradicciones, ni responden a preferencias dadas e inmutables y las circunstancias pueden estar determinándolas. Por lo antes expuesto, resulta difícil establecer las causas y las condiciones precisas que llevan a que un joven decida sobre su futuro ocupacional.

Como bien señala Elster (2007), una acción puede o no estar precedida de una decisión consciente o de la elección entre diferentes alternativas, y no todas las decisiones conducen a acciones. Por esta razón, además de buscar la explicación de las decisiones en el entorno de los jóvenes, se deben considerar también las emociones para entender la formación de deseos y creencias que conducen a tomar decisiones no necesariamente racionales.

Desde el punto de vista económico, se puede decir que, en general, los individuos y sus familias realizan un análisis de costo-beneficio para determinar su acción. Si los beneficios de un proyecto educativo son mayores que los costos, los individuos estudian; si no lo son, no estudian. De acuerdo con Tenjo (2004), el costo-beneficio puede explicarse desde tres tipos de análisis:

1. El análisis del costo de oportunidad, los costos directos e indirectos de la formación y la irreversibilidad de las opciones, que se relaciona también con los recursos económicos de las familias.
2. Los beneficios económicos y simbólicos esperados, más el incremento en oportunidades, que tiene que ver con las aspiraciones de los padres con respecto a la formación de los hijos (capital cultural heredado) y las actitudes y valoraciones frente a la adquisición de conocimientos.
3. La ponderación de las probabilidades de éxito y fracaso que se relaciona con las motivaciones y el reconocimiento de habilidades y capacidades individuales.

Los factores contextuales son más fáciles de observar y caracterizar, sin embargo, por sí solos no constituyen una explicación satisfactoria sobre las acciones e intenciones de los individuos. Aunque influyen en la conducta, hay otros elementos que pueden tener más peso explicativo. Por tanto, además de la racionalidad económica, deben considerarse otros factores como los imaginarios, los deseos y las aspiraciones que se tienen sobre la formación profesional, las trayectorias y el rendimiento académico anterior, así como la influencia de los docentes, de los compañeros de estudio y de los medios de comunicación en la formación de las expectativas y creencias que se pueden tener de la relación educación y empleo, entre otras.

Resulta pertinente estudiar el reconocimiento de mecanismos de elección al identificar los factores que inciden en la toma de decisiones en el momento de la transición entre la escuela y el trabajo. Elster (1998) define estos mecanismos como puntos intermedios entre las leyes y las simples descripciones o relatos, los cuales permiten explicar que, mas no predecir, bajo ciertas condiciones, es posible que x mecanismo se active produciendo un efecto y : “Roughly speaking, mechanisms are frequently occurring and easily recognizable causal patterns that are triggered under generally unknown conditions or with indeterminate consequences”²² (p. 45).

Desde esta perspectiva de análisis, es útil la teoría del DBO (deseos, creencias y oportunidades), desarrollada por Hedström (2005), al retomar varios elementos de la teoría de la elección racional de Elster (1998), la cual afirma que las acciones son procesos intencionales. Por tanto, solo una explicación intencional permite entender por qué los actores hacen lo que hacen, a través de la separación de las intenciones de los comportamientos o reacciones, con los siguientes mecanismos:

1. Los mecanismos intraactor que están orientados a explicar las acciones individuales desde los deseos, las creencias y las oportunidades.

²² A grandes rasgos, con frecuencia se producen mecanismos y patrones causales fácilmente reconocibles que se activan en condiciones generalmente desconocidas o con consecuencias indeterminadas.

2. Los mecanismos interactor, donde la acción de un actor x afecta los deseos, las creencias y las oportunidades de un actor y . Con este mecanismo, autores como Hedström (2005) identifican tres grandes tipos de interacciones sociales:
 - a. Deseos mediados.
 - b. Creencias mediadas.
 - c. Oportunidades mediadas por la interacción.

Los ámbitos de actuación de la orientación sociocupacional se suelen concentrar en dos momentos de transición:

1. Hacia la educación terciaria.³
2. Hacia el mercado de trabajo, porque las decisiones tomadas aquí tendrán importantes consecuencias en sus trayectorias futuras. Por tanto, cada institución puede procurar brindarles a los jóvenes las herramientas necesarias para que las decisiones ocupacionales tomadas se caractericen por su baja reversibilidad y los lleven a la construcción de una trayectoria ocupacional satisfactoria.

En cada uno de estos momentos, se llevan a cabo los ejes que permiten un abordaje práctico de la orientación sociocupacional:

1. La identificación de tres tipos de orientaciones que hacen parte del proceso de guía sociocupacional de los jóvenes, a saber:
 - a. La orientación vocacional que se enfoca en una exploración de los intereses vocacionales, entendidos como patrones de gustos, preferencias y aversiones respecto de actividades relacionadas con carreras y ocupaciones.
 - b. La orientación profesional que se limita al conocimiento sobre los estudios que se desean desarrollar respecto de los programas y las instituciones.
 - c. La orientación laboral que se refiere a los estudios que se desean desarrollar con los campos ocupacionales, donde se pueden aplicar las habilidades adquiridas.

³ Definida por el artículo 58 de la Ley 1753 de 2015 del Plan Nacional de Desarrollo como toda aquella educación o formación posterior a la educación media, cuyo objeto es promover el aprendizaje a un nivel elevado de complejidad y especialización.

Estos tres tipos de orientaciones pueden entenderse como componentes de lo hasta ahora expuesto. Por un lado, como mecanismo de autoconocimiento donde los sujetos toman conciencia de la experiencia personal y de las propias potencialidades de una forma realista, que los motiva a mejorar sus aptitudes y capacidades en las áreas de interés. Para lo aquí expuesto, se debe considerar la historia del individuo, sus experiencias personales, el capital social con que cuenta, sus habilidades y conocimientos, sus condiciones socioeconómicas y sus imaginarios sobre los estilos de vida, los roles sociales, etc. Por otro lado, el conocimiento del mundo de la formación, donde los sujetos deben informarse sobre las posibilidades que ofrece el mundo académico en el momento de llevar a cabo una decisión consistente de la carrera que terminará por escoger. Aquí resulta vital el desarrollo de capacidades para evaluar la oferta de formación respecto de calidad-necesidades-expectativas de los sujetos. Por último, el conocimiento del mundo del trabajo, donde los sujetos relacionan los intereses, las distintas opciones de formación y las ocupaciones que pueden desarrollar cuando ingresen en el mercado de trabajo, que implica también aproximación a las dinámicas laborales en cuanto a la búsqueda de empleo, los procesos de contratación y las situaciones sociales propias del desempeño laboral.

2. Las áreas de incidencia de la orientación sociocupacional, las cuales tienen implicaciones en la forma como el sujeto se analiza a sí mismo y a su entorno inmediato para la toma de decisiones racionales, bajo tres condiciones básicas:
 - a. Constituir el mejor medio para satisfacer los deseos, de acuerdo con las creencias sobre las opciones disponibles y sus consecuencias.
 - b. Fortalecer las creencias que les ayuden a ser los mejores profesionales.
 - c. Garantizar el acceso a la mayor cantidad de información, orientada a asegurar una inversión óptima que facilite el proceso de selección de la carrera que mejor se ajuste a su perfil personal. Es, en esta condición, donde destacan tres elementos que pueden explicar la intencionalidad detrás de las decisiones:
 - Los conocimientos acerca del mundo que se suelen interpretar y darse como ciertos.
 - Las creencias que pueden ser producto de la experiencia o de una comprobación o ser imperfectas y prejuiciadas.
 - La conformación de creencias mediada por la información que recibe el sujeto y el canal a través de la cual es transmitida dicha información.
 - d. Por tanto, resulta significativa la influencia de los padres, la familia, los pares y los medios de comunicación. Los deseos, que hacen parte de los ideales arraigados

en la subjetividad del individuo y abarcan todo tipo de gustos, sueños, expectativas, aspiraciones y ambiciones sobre lo que se quiere ser o hacer. Estos se suelen formar al margen de las oportunidades, de las opiniones de terceros y de las concepciones sociales. La estimación subjetiva de las oportunidades que el sujeto cree tener están determinadas por la información que posee.

3. La metodología de la orientación sociocupacional donde no solo hacen parte los componentes antes expuestos, sino que además han de vincularse tres ejes de trabajo que permiten incidir en el proceso de toma de decisiones:
 - a. La información sobre la estructura del sistema educativo, las posibilidades que ofrece, los destinos laborales de las diferentes modalidades educativas y las características del mercado de trabajo de distintas profesiones y ocupaciones, entre otros.
 - b. La asesoría que se asimila a la noción de *coaching*, en el sentido de que la asesoría amplía las posibilidades de las personas de ver su realidad y sus opciones, pero partiendo de la base de que el asesorado es quien cuenta con la mejor información de sí mismo y de los recursos para resolver las situaciones que enfrenta.
 - c. La experimentación, que se refiere a la anticipación, simulación o reflexión sobre las experiencias de los sujetos con respecto a la vida, el trabajo y la formación, permite hacer conciencia de las causas y cuestionar ciertos intereses y motivaciones, a la vez que abre el panorama frente a nuevas posibilidades antes no presentes en las experiencias previas de la vida cotidiana.

La orientación sociocupacional en la transición entre educación media y educación terciaria

El Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 (Departamento Nacional de Planeación, 2015), en el capítulo de “Movilidad social”, establece la educación media como un nivel obligatorio (Ley 1753 de 2015, artículo 55), que guarda sentido con las políticas liberales puestas en marcha en Colombia en los últimos años, donde el desarrollo y crecimiento económico son vistos como una prolongación de las trayectorias de formación y se busca una mayor cualificación de la fuerza laboral a través de los títulos escolares, que se convierten en requisitos indispensables de acceso al mundo laboral.

En Colombia, la continuidad en la educación terciaria puede verse reflejada en los cuatro posibles itinerarios de los que hablan Casal et al. (2006b):

1. Los itinerarios que suponen larga trayectoria educativa sin interrupciones que lleva a la adquisición de los mayores títulos escolares.

2. Los itinerarios que corresponden también a una larga trayectoria educativa, pero por las interrupciones en la formación o cambios de carrera.
3. Los itinerarios de trayectorias de formación cortas y adquisición de titulaciones intermedias.
4. Los itinerarios de fracaso escolar o deserción temprana del sistema educativo sin previa titulación. Cada uno de ellos se evalúa positiva o negativamente.

Como bien apunta Caillods (2004), los jóvenes que no finalizaron la educación obligatoria presentan una tasa de desempleo más alta que quienes sí lo hicieron. De ese modo, los jóvenes de bajos recursos con menores opciones de acceso a la educación superior corren mayor riesgo de continuar en la marginalidad aun cuando hayan terminado la educación media.⁴

Esta posición ha sido evidencia por el Banco Interamericano de Desarrollo en sus estudios en educación terciaria (Busso, Bassi, Urzúa y Vargas, 2012), en los cuales podemos reconocer algunos factores individuales que inciden en la distribución de oportunidades educativas, tales como haber estudiado en un colegio público o privado, haber tenido acceso a cursos de formación complementarios (informática o idiomas), haber tenido un buen puntaje en las pruebas Saber 11 o haber tenido buenos promedios de notas, así como factores de tipo sociales, como la geografía, las condiciones socioeconómicas y la estructura de la oferta de formación (costo de las matrículas en las instituciones de educación superior privadas y la poca variedad en las alternativas de formación tecnológica, técnica y laboral, por ejemplo).

En un contexto de oportunidades educativas restringidas, resulta muy importante que las instituciones y entidades que intervienen en esta etapa de transición favorezcan el conocimiento y la comprensión de los programas de formación y su proyección laboral, así como el acceso a la información útil, desde la promoción de planes de orientación sociocupacional (p. ej. la estructura del sistema educativo, los sistemas de becas, los intercambios, los créditos educativos y subsidios y la normativa relacionada). También resulta necesario el fortalecimiento de las competencias requeridas en el momento de evaluar y seleccionar la mejor opción de formación, considerando la expansión educativa y la diversificación creciente de las titulaciones, las cuales plantean una mayor complejidad en los procesos de elección y que la normativa suele convertir esta decisión como de baja reversibilidad.⁵

⁴ "En este sentido vemos que, a la par que aumenta la proporción de egresados de la escuela secundaria completa y del nivel universitario, crece la cantidad de jóvenes que comienzan sus trayectorias laborales con empleos poco calificados" (Caillods, 2004, p. 3).

⁵ La falta de un sistema de equivalencias entre planes de estudio y créditos académicos hace muy difícil la movilidad entre los programas e instituciones, en la mayoría de los casos un cambio de parecer sobre el programa de formación seleccionado supone iniciar de cero la formación.

La orientación sociocupacional en la transición entre educación media y el mercado de trabajo

El mercado de trabajo actual está caracterizado por el aumento de la población altamente calificada, lo cual eleva el nivel de exigencia de cada profesión como resultado de las nuevas formas de organización del trabajo (flexibilidad y desregularización) y la imprevisibilidad y rapidez en los cambios de la demanda de ocupaciones. Por ello, se espera que los jóvenes que buscan ingresar al mundo laboral lo hagan después de haber adquirido las herramientas necesarias a través de una titulación superior. Sin embargo, los indicadores del Observatorio Laboral del Ministerio de Educación Nacional (*Graduadoscolombia.edu.co*, s/f) indican que los jóvenes de estratos bajos suelen ingresar al mundo laboral desde sectores informales productivos cuando finalizan la educación media o bien cuando siguen estudiando.

De acuerdo con Casal et al. (2006b), la combinación de factores estructurales e individuales puede llevar a la configuración de cuatro tipos de itinerarios de inserción:

1. La inserción laboral de éxito precoz donde el tiempo de precariedad es reducido, la posición laboral es más calificada y hay una mayor relación con las expectativas de carrera.
2. Una inserción laboral más lenta donde se pueden mezclar situaciones de educación y trabajo, tener un tiempo en la precariedad y una adaptación de las expectativas de futuro.
3. Una inserción marcada por la precariedad laboral causada por la flexibilidad en la contratación y la alta rotación, además de una desconexión entre los estudios realizados y los trabajos conseguidos.
4. Una inserción errática caracterizada por largos periodos de desempleo, mínima duración en los trabajos conseguidos y alto rechazo laboral.

Gómez (2006) señala que la inserción de los jóvenes colombianos en el mundo del trabajo evidencia que aquellos de menor estrato socioeconómico tienen menos probabilidades “de permanecer en el sistema educativo y, por consiguiente, de obtener mayor formación y capacitación para acceder a un empleo de calidad” (p. 32). Caillods (2004) también encuentra que las jóvenes menores de 25 años que egresan de la secundaria y buscan integrarse en el mercado laboral se encuentran en mayor desventaja, al caracterizarse su inserción laboral por la rotación en trabajos menos calificados y contrataciones más inestables.

En este orden de ideas, se pueden reconocer factores individuales que inciden en la distribución de oportunidades laborales, como la falta de capacitación, de capital social, el bajo conocimiento sobre las dinámicas del mundo del trabajo; y otros sociales, como el enfoque de la educación media como preparación para el ingreso en la educación, el encarrilamiento

temprano que proponen los programas de articulación⁶ y la inexistencia de escenarios de experimentación laboral, como pasantías para jóvenes de educación media.

Las instituciones y entidades que intervienen en la etapa de transición de la educación al mercado laboral deben considerar que los jóvenes no solo necesitan formación para el trabajo, sino que “se trata de formar una visión amplia, reflexiva y crítica sobre el mundo del trabajo” (Jacinto, 2013, p. 52). En este sentido, se debe promover una orientación sociocupacional donde se fortalezcan las competencias necesarias para la primera inserción laboral, como la adaptación al cambio, la capacidad de comunicación, el trabajo en equipo y la capacidad para aprender, se conozca la relación entre las titulaciones educativas y los perfiles ocupacionales, las dinámicas de contratación, las competencias requeridas para la inserción, las mejores estrategias en la búsqueda de empleo y las posibilidades de autoempleo, etc.

Una perspectiva sobre la orientación sociocupacional que acoja los temas mencionados en este capítulo pudiese ser definida como

un proceso de acompañamiento a las personas durante los momentos de transición que les permite tomar decisiones informadas y racionales, a partir del reconocimiento de sus intereses, aptitudes, valores y deseos y la ponderación de las oportunidades de formación y de las oportunidades de trabajo que ofrece el contexto (social, cultural, político y económico), todo en el marco de un ejercicio de construcción de trayectorias ocupacionales satisfactorias. (Ministerio de Educación Nacional, 2013, p. 13)

Formación de capital humano competitivo como herramienta de generación de equidad

Como bien apunta Selva (2004), en el proceso de elaboración de la teoría del capital humano, se da posibilidad de calcular la magnitud de la inversión en este a través del gasto efectuado a la educación; pero, ante la dificultad de diferenciar los gastos de consumo y los gastos de inversión, se propuso la alternativa de medir, a partir del rendimiento, ya que este indicador es considerado como una inversión en la fuerza de trabajo, dado que incrementa la productividad laboral y los niveles de ingresos de los individuos. Tanto en el ámbito cuantitativo como cualitativo, la medición del rendimiento, como bien indican Fernández-Rodríguez y Giménez (2012), ha considerado la educación formal como

la fuente fundamental de adquisición de capital humano, por constatar una fuerte correlación entre ésta y otras vías de adquisición y debido a la existencia de una mayor disponibilidad de datos comparables de carácter internacional. A su vez, la perspectiva

⁶ En los programas de articulación (formación para el trabajo), hay un incentivo claro para que los jóvenes, al terminar el programa y con una titulación de técnico, busquen alternativas de inserción laboral y desistan de continuar su formación profesional, generalmente porque sus familias no tienen los recursos para financiarla.

cuantitativa resalta las diferencias en la calidad de la formación recibida, que redundarán en diferencias en capacitación. (p. 431)

La educación es una de las principales estrategias utilizadas por los países para garantizar el capital humano requerido en el ámbito productivo, ya que es la única variable que afecta simultáneamente la equidad social, la competitividad económica y el desempeño ciudadano (Peña, 2012). La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos, la Corporación Andina de Fomento y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2014) destacan que en América Latina se han realizado grandes esfuerzos respecto del acceso a la educación primaria, secundaria y terciaria, a pesar de la disminución en los retornos a la educación en la última década, ante las dificultades operativas que siguen presentando las empresas, a causa del déficit en capital humano, el cual equivale o es tres veces más que en los países asiáticos, por ejemplo (Leyva y Cárdenas, 2002). Por esto, Becker (1993), citado por Tinoco y Soler (2011, p. 208), expresa:

La educación, la capacitación laboral, el gasto en instituciones especializadas y en los servicios de salud contribuyen al capital humano, que es una parte integral de la riqueza de las naciones [...] De hecho, los economistas estiman que el capital humano es responsable de más de la mitad de la riqueza de Estados Unidos y de otros países desarrollados.

El capital humano implica un aumento del potencial de crecimiento económico al facilitar la productividad de la mano de obra base de muchas de las economías del mundo. Sin embargo, este progreso no se puede obtener de manera automática, ya que solo es percibido si el sistema productivo se maneja eficientemente (Cañibano, 2005). La intervención del capital humano en la economía nacional va desde el nivel macro hasta el nivel micro como un recurso intangible que, según el sector, se concreta en conocimiento o habilidades específicas para el trabajo por realizar sobre el capital físico que se tiene. En el ámbito macro, el país se beneficia en los procesos de globalización y el surgimiento de una economía soportada sobre el uso intensivo del conocimiento, mientras que en el ámbito micro proporciona ventajas competitivas sostenibles a las empresas y genera valor y desempeño a las organizaciones a través del conocimiento que se fomenta desde la educación (Leyva y Cárdenas, 2002).

Debido al hecho de que la educación sea parte del desarrollo del capital humano es imprescindible que debe existir un incremento de conocimiento y comprensión de las personas o de la sociedad en su conjunto, lo cual hace que la intervención estatal que busque producir educación obligue a reducir la producción de algún otro bien o servicio (Misas, 2004).

La relación de la educación con el capital humano también va encaminada a que la primera resulta un factor que ayuda a elevar la productividad del individuo en el trabajo y así aumentar sus ingresos salariales futuros (Schultz, 1983). En este sentido, Leyva y Cárdenas (2002, p. 81) se cuestionan si “¿ofrece la educación un rendimiento mayor que otras formas de inversión?

¿Algunos tipos de educación producen mayores rendimientos que otros? Estas preguntas han llevado al desarrollo de abundante literatura sobre las tasas de rendimiento de la educación”. Interrogantes que centraron la propuesta planteada a través del programa de orientación sociocupacional que se propone en este libro.

Leyva y Cárdenas (2002) señalan que, para que el sistema económico funcione de manera eficiente y pueda darse un desarrollo real del capital humano, ha de incrementarse la oferta de educación en campos de estudio que en la actualidad ofrecen una elevada tasa de rendimiento. Sin embargo, la eficiencia es solo uno de los objetivos. En el análisis de la educación, han de pesar también las consideraciones de equidad. Bajo esta perspectiva, las empresas pueden medir el rendimiento de sus empleados y establecer los niveles de remuneración bajo dos modelos:

1. Cuando las empresas utilizan el nivel educativo como instrumento para identificar a los trabajadores potencialmente más productivos (Spence, 1973), que permite pagarles a los empleados más que a otros que puedan desempeñar las mismas tareas (aunque con menor productividad), tomando como base su nivel educativo.
2. Cuando el producto y la remuneración agregados para todos los trabajadores permanecen invariables, pero los distintos trabajadores pueden beneficiarse de la inversión en educación, ya que sus salarios pueden aumentar con ella. La oportunidad de beneficiarse de la educación solo la aprovechan aquellos trabajadores cuya capacidad innata es mayor, puesto que para ellos las calificaciones educativas son relativamente baratas respecto del costo de oportunidad del tiempo dedicado al estudio. En este modelo, la educación sirve a las empresas de indicador de la productividad probable de los trabajadores. Por esto, recibe el nombre de modelo de identificación (Leyva y Cárdenas, 2002), el cual es útil en la medida en que los trabajadores tengan acceso a los mismos niveles de educación, con iguales estándares de calidad, o que por lo menos en aquellos sectores o regiones alejadas o con déficit presupuestal, altos índices de pobreza o una vocación económica específica los programas curriculares estén orientados a fortalecer las habilidades innatas de los individuos, siempre orientadas a las necesidades regionales, con el fin de cerrar la brecha entre clases sociales y hacer de la educación una verdadera herramienta para la equidad. Macedo y Katzkowicz (2002) resaltan que en muchas oportunidades las políticas de expansión en cobertura y en programas que se hacían, en términos generales, de forma homogénea en América Latina desconocían, muchas veces, las diferentes realidades geográficas, socioeconómicas o culturales, que suelen impedir a los estudiantes en edad escolar vincularse a los programas de secundaria.

Por otro lado, Peña (2012) insiste en que el acceso a la educación es un elemento indispensable para mejorar los niveles de ingreso de la población, pero no es suficiente incrementar la oferta de programas o instituciones, sino que es indispensable pensar en una redistribución

del ingreso, que permitiría cerrar la brecha social y generar facilidades de acceso a aquellos de menores recursos, como elemento fundamental en el concepto de *educación*, entendido como herramienta para la equidad.

Al hablar de redistribución de recursos, no necesariamente se trata de ayudas o subsidios estatales, pues estas soluciones a largo plazo devendrán insuficientes. Es obligatorio asignar los recursos en la mejor forma posible, con el fin de conciliar la cantidad y la pertinencia, con la equidad y la calidad. En ese sentido, Delors et. al. (1997) afirman que, “a falta de un modelo único de distribución óptima, la atribución de los recursos debe, sobre todo, reflejar claramente las decisiones colectivas correspondientes a los arbitrajes que cada sociedad efectúa para asegurar su desarrollo económico, social y cultural” (p. 180). En consecuencia, si existen recursos escasos para financiar la educación, y si es claro que estos no pueden asignarse eficientemente, a través de subsidios y ayudas, el desafío consiste en utilizar dichos recursos de la mejor manera, con el fin de generar un balance entre los objetivos estatales en la cobertura y las necesidades del mercado laboral en cuanto a las habilidades y capacidades de quienes egresan del sistema educativo. Al respecto, Peña (2012) señala:

La definición de una política de formación se torna un gran desafío, ya que debe dar respuesta de formación en el presente a quienes vivirán y actuarán en una realidad futura distinta. Es por ello que el sistema debe ser lo suficientemente flexible para no correr el riesgo de formar para escenarios sociales, económicos y laborales perimidos o en vías de serlo. La indefinición acerca de los fines, de la función social, política, económica, cultural, pedagógica y formativa y de la propia estructura de la educación secundaria, ha determinado una situación de ambigüedad y disfuncionalidad de sus propuestas curriculares. Este tramo educativo ha sido concebido como una etapa de tránsito, un puente que en la actualidad se sabe de dónde sale pero no adónde llega. Desde el punto de vista de la edad de los estudiantes que acceden a esta etapa, también supone una suerte de “tránsito”, de transición, como un pasaje que debe permitir a los estudiantes dejar atrás la niñez para llegar a la vida adulta. (Peña, 2012, p. 2)

Teniendo en cuenta lo indicado en este capítulo, el programa para el desarrollo de la innovación curricular como herramienta de mejora de la calidad, pertinencia y equidad de la educación media en el Caribe colombiano se convierte en una herramienta que sirve a tres propósitos fundamentales: 1. mejorar los indicadores de calidad en la región, 2. formar alternativas para la asignación eficiente de los recursos destinados a elevar la calidad de la educación y 3. contribuir a la mejor calificación del capital humano.

La orientación sociocupacional en los lineamientos de política pública en Colombia

Melissa Martínez Guevara
Jorge Valencia Cobos

La educación es una de las principales estrategias utilizadas por los países para observar su crecimiento social. Según el Banco Mundial (Baez y Camacho, 2011), los países en o con escaso desarrollo deben hacer hincapié en las políticas encaminadas a lograr el mejoramiento del acceso a los programas de protección social e inversiones en capital humano, porque se entiende que de ello depende la posibilidad de romper el círculo de la pobreza y mejorar la productividad (Organización de Estados Iberoamericanos, 2015). En ese sentido, la educación y la formación del trabajador son tomadas como herramientas de constitución de ese capital humano, es decir, son los conocimientos, las competencias, la creatividad, la capacidad para resolver problemas, el liderazgo y el compromiso de estos los que incrementan la productividad económica tanto de una empresa como de un país.

De acuerdo con el Consejo Privado de Competitividad (2014), en Colombia existe una amplia evidencia de la correlación entre el nivel educativo de la población y el crecimiento económico de un país. No obstante, este consejo pone de manifiesto que 57 % de las empresas reporta dificultades para encontrar talento humano por causales como la ausencia de competencias genéricas y específicas al sector, la falta de experiencia, la falta de estudios y certificaciones y las circunstancias que a mediano y largo plazo producen desempleo.

El escenario delineado en el párrafo anterior no es exclusivo en Colombia. Autores como McKinsey y Company (2012) han indicado que 70 % de los formadores considera que sus egresados están listos para el mercado laboral y solo 42 % de los empleadores compartió dicha posición, es decir, se observa una incongruencia entre la percepción académica *versus* la percepción empresarial, en torno a los niveles de preparación que tienen los egresados en el momento de ingresar al mercado laboral. Esto necesariamente conlleva plantear la desco-

nexión entre los diseños curriculares de las instituciones de educación media y superior y las reales necesidades que demanda el sector productivo. Lo aquí expuesto afecta los niveles de competitividad del país, en nuestro caso Colombia, el cual, según el World Economic Forum (Schwab, 2015), se ubicó en el puesto 61 en el *ranking* de 140 países en el mundo en 2014, muy lejos de la meta que se fijó el Sistema Nacional de Competitividad, Ciencia, Tecnología e Innovación en 2006: ser la tercera economía más competitiva de América Latina para 2032. Las principales causales del nivel de competitividad que presentaba Colombia para 2014 eran la baja productividad laboral (*better-educated workforce*) y la falta de diversificación de la economía, ya que esto puede llevar a que existan riesgos estructurales para la sostenibilidad del crecimiento de la economía colombiana.

Surge entonces el interrogante sobre la correspondencia entre el sector educativo y el sector productivo, es decir, si realmente el acceso y la calidad de la educación son base de garantía para que los estudiantes que se convierten en futuros empleados capaces de producir de manera eficiente las tareas asignadas a sus cargos o realmente no están preparados para realizar los fines asignados en sus trabajos. Por tanto, la idea del trabajo que se muestra en este capítulo es revisar la relación existente entre los documentos internacionales y las normas expedidas en Colombia sobre este tema, con el fin de observar si existe una relación entre estos y corresponden a las funciones reales que deben crear para llevar a cabo una estrategia eficiente (tabla 1).

Tabla 1. Documentos analizados en el proyecto en que se basa este capítulo

Documento	Año de aplicación	Descripción
Declaración de Santo Domingo	1999	El compromiso con la ciencia debe abarcar una serie de objetivos explícitos, asumidos en conjunto por los Gobiernos, el sector empresarial, las comunidades académicas y científicas, otros actores colectivos y la cooperación internacional. Se trata de establecer cimientos sólidos para las estrategias y políticas de largo plazo de ciencia, tecnología e innovación para el desarrollo humano autosustentable, mediante un pacto en pro de la investigación de carácter interdisciplinario.
Tercer Congreso Internacional sobre Educación y Formación Técnica y Profesional	2012	Examinó el papel de la educación y formación técnica y profesional en un desarrollo inclusivo y sostenible, tratando también su transformación para mejorar el trabajo, la vida y el aprendizaje a lo largo de toda la vida.
Objetivos de Desarrollo del Milenio 2021	2000	Declaración efectuada por 189 países en 2000 bajo el auspicio de las Naciones Unidas, por la que se comprometen a incrementar el esfuerzo mundial para reducir la pobreza, sus causas y manifestaciones.
Ley 115 de 1994	1994	Se señalan las normas sobre el sistema general de educación.
Decreto 1860 de 1994	1994	Se reglamenta parcialmente la Ley 115 de 1994 en los aspectos pedagógicos y organizativos generales.
Decreto 1850 de 2002	2002	Se reglamenta la organización de la jornada escolar y la jornada laboral de directivos docentes y docentes de los establecimientos educativos estatales de educación formal, administrados por los departamentos, distritos y municipios certificados, y se dictan otras disposiciones.

Fuente: Elaborado por los autores.

El examen de los documentos descritos tuvo que pasar por un proceso de análisis detallado. Este se desarrolló en varios pasos:

1. La selección de documentos pertinentes, tanto en el ámbito internacional (en los cuales se encontrará suscrito Colombia), como en el ámbito nacional (toda norma vinculante referente a este tema).
2. La transcripción y el traslado del contenido de los documentos al *software* de análisis de contenido Provalis QDA Miner y WordStat, los cuales se encuentran en el último nivel de desarrollo con un mayor grado de fiabilidad en sus resultados derivado de la posibilidad de hacer variedad de cálculos que programas anteriores no efectuaban.
3. El análisis de los textos seleccionados y transcritos, a través de la aplicación de la técnica de análisis de contenido, con el fin de ahondar en la medición de los niveles de correspondencia observados entre las categorías analizadas en dichos documentos (tabla 2).

Tabla 2. Categorías analizadas en documentos sobre el abordaje temático de este capítulo

Variable		Descripción
Elementos fundamentales	Autoconocimiento	Las personas analizan sus intereses, gustos, preferencias y aversiones, respecto de actividades relacionadas con el estudio y el trabajo. Revisan sus experiencias de vida, sus potencialidades y sus expectativas, de una forma realista, lo cual los motiva a mejorar sus aptitudes y capacidades en un área de interés. La orientación sociocupacional en este componente considera la conciliación entre las características objetivas: ubicación geográfica, condiciones socioeconómicas, títulos adquiridos, trayectorias escolares y laborales previas y los vínculos o las relaciones sociales de los individuos y las características subjetivas: el autoconcepto y la identidad de las personas, las experiencias particulares, los imaginarios sobre los estilos de vida, los roles sociales, los intereses, las prácticas sociales, los gustos y la visión de futuro, entre otros aspectos.
Elementos fundamentales	Conocimiento de la oferta educativa	Las personas se informan sobre las posibilidades que ofrece el sistema educativo para tomar una decisión consistente de acuerdo con sus características objetivas y subjetivas. Orientar sobre el mundo de la formación (programas de formación, instituciones, mecanismos de ingreso, costos, reconocimiento social de la educación, etc.) supone que cada sujeto identifique y argumente las razones para elegir un programa de formación basado en criterios de juicio claros sobre sus opciones de educación superior o de educación para el trabajo y el desarrollo humano, evalúe los programas académicos y las instituciones educativas respecto de su calidad, reflexione sobre las necesidades y expectativas de las personas y se prepare para afrontar los procesos de selección de programas de formación en cualquier nivel.

Variable		Descripción
Elementos fundamentales	Conocimiento de la oferta laboral	Las personas relacionan sus expectativas de ocupación en el mercado de trabajo con las posibilidades y características de los programas de formación, entendiendo que las decisiones de educación y trabajo están conectadas y en conjunto dan forma a la trayectoria ocupacional del sujeto. En este último componente, la orientación sociocupacional considera una reflexión sobre los imaginarios acerca de las profesiones y ocupaciones, el conocimiento de los derechos laborales, las modalidades de contratación y la formación en las habilidades básicas para la búsqueda de empleo.
Funciones	Función de evaluación	Se refiere a los programas e intervenciones en sí, que deben ser constantemente monitoreados para ajustarlos según las necesidades de los alumnos y según el medio lo demande para su mayor efectividad; incluye investigaciones en cada contexto o grupo.
Funciones	Función de organización	Diseño de los programas, las actividades, de la gestión en general de cierta forma administrativa.
Funciones	Función de ayuda	Toma de decisiones, la prevención de desajustes, el favorecimiento de la adaptación escolar y laboral, y la guía dentro del proceso enseñanza-aprendizaje.
Funciones	Función de diagnóstico	El estudio del desarrollo del educando, su personalidad, habilidades y falencias, información que debe provenir de un abordaje amplio que incluya tanto pruebas estandarizadas como entrevistas, observaciones y demás mecanismos que se consideren útiles.
Funciones	Función de consejo	Toda la comunidad educativa la necesita, no solo los estudiantes; se requiere en el proceso de ayuda y, en ocasiones, toma el nombre de consulta.
Funciones	Función de formación e información	Hace referencia al hecho de proporcionar datos, conceptos acerca de los programas educativos, oferta de programas, mecanismos de acceso, entre otros, al estudiante y a su familia o cuidadores; pero también incluye la transmisión de actitudes, valores y normas.

Fuente: Elaborado por los autores.

La elección de análisis de contenido fue determinada por su mismo significado y manteniendo la perspectiva expuesta por Berelson (1952), citado por Andréu (2000, p. 2) en torno a la aplicación de este tipo de técnicas de investigación orientada a “la descripción objetiva, sistemática y cuantitativa del contenido manifiesto de la comunicación”, lo cual hace que, a partir de datos textuales, se infieran las relaciones que se cruzan entre las unidades léxicas. Lo importante de esta técnica es que no se toma ninguna decisión analítica sin que, previamente, se someta al texto a los protocolos lexicométricos que permiten la precisión del estudio.

La ventaja que traen los *softwares* seleccionados para el análisis de contenido (Provalis QDA Miner y WordStat) es que permiten llevar a cabo análisis multivariados según las codificaciones establecidas, a través de técnicas como el análisis de *cluster* y el análisis de correspondencias, entre otros. Con estos métodos estadísticos multivalentes de clasificación automática

de datos, se pudieron establecer jerarquías y niveles similitud o distancia entre individuos; lo anterior al estar basado en la interpretación de corpus textuales no rompe con la lógica inductiva de la cual está revestida el análisis de los datos que se exponen y analizan a continuación.

El análisis realizado a partir de la aplicación del procedimiento descrito en el apartado anterior muestra la orientación y el contenido del discurso incluido en la documentación seleccionada e identifica las categorías con mayor relevancia y la orientación del contenido incorporado en la documentación internacional y nacional. Esto, teniendo como eje central la conexión de educación básica y formación técnica y profesional con el sector productivo.

Autoconocimiento

El conocimiento de la oferta educativa

El conocimiento del mercado laboral

Función de Evaluación

Función de Organización

Función de ayuda

Función de diagnóstico

Función de consejo Función de información y formación

Fuente: Elaborado por los autores.

Figura 1. *Cloudwords* de categorías sobre la conexión de educación básica y formación técnica y profesional con el sector productivo en documentos analizados.

Los resultados mostrados en la figura 1 se explican a partir de dos puntos:

1. Por los niveles de color, donde es más oscuro el de mayor frecuencia.
2. Por el tamaño de la tipografía, es decir, a mayor frecuencia de contenido en los documentos analizados, mayor es el tamaño de la letra, y a medida que va disminuyendo el tamaño con el color, se va aclarando la frecuencia.

En la figura 1, se pueden observar que las categorías “El conocimiento de la oferta educativa” y “Función de organización”, seguida de “Función de evaluación”, un poco más pequeña “El conocimiento del mercado laboral” y siendo los más pequeños, es decir, con menor frecuencia de uso “Autoconocimiento”, “Función de ayuda”, “Función de información y formación”, “Función de consejo” y “Función de diagnóstico”. De lo anterior se puede inferir que gran parte de los documentos se refieren a la oferta educativa. Sobre todo, los temas de orientación sobre el mundo de la formación, la existencia de programas de formación, la organización de las instituciones, los mecanismos de ingreso, el reglamento sobre costos, el reconocimiento social de la educación como un derecho que tienen los estudiantes de elegir su carrera profesional. En el segundo nivel, se encontrarían los tamaños intermedios, entre los que se encuentran los temas de evaluación de los programas y las gestiones. Esto quiere decir que, en alguna medida, los documentos tienen en cuenta la progresividad del enlace de

los estudiantes de un nivel escolar a otro, pues dependerá de las necesidades de estos como del contexto o grupo al que se esté aplicando el ejercicio.

Es notable las falencias de los documentos de temáticas referentes al mercado laboral, en especial las relacionadas con diagnósticos profesionales, ayuda o estrategias de orientación vocacional sobre los mismos sujetos, como es el caso de los estudiantes bachilleres, técnicos, tecnólogos o profesionales sobre su mejor alternativa.

Por otro lado, la relación entre una u otra codificación se puede observar en la figura 2: los *clusters* (enclaves) de cada una de las categorías tenidas en cuenta para analizar los documentos, las cuales estarán más relacionadas a medida que se encuentren más cerca, y las uniones de las llaves mostrarán la unión entre las codificaciones.



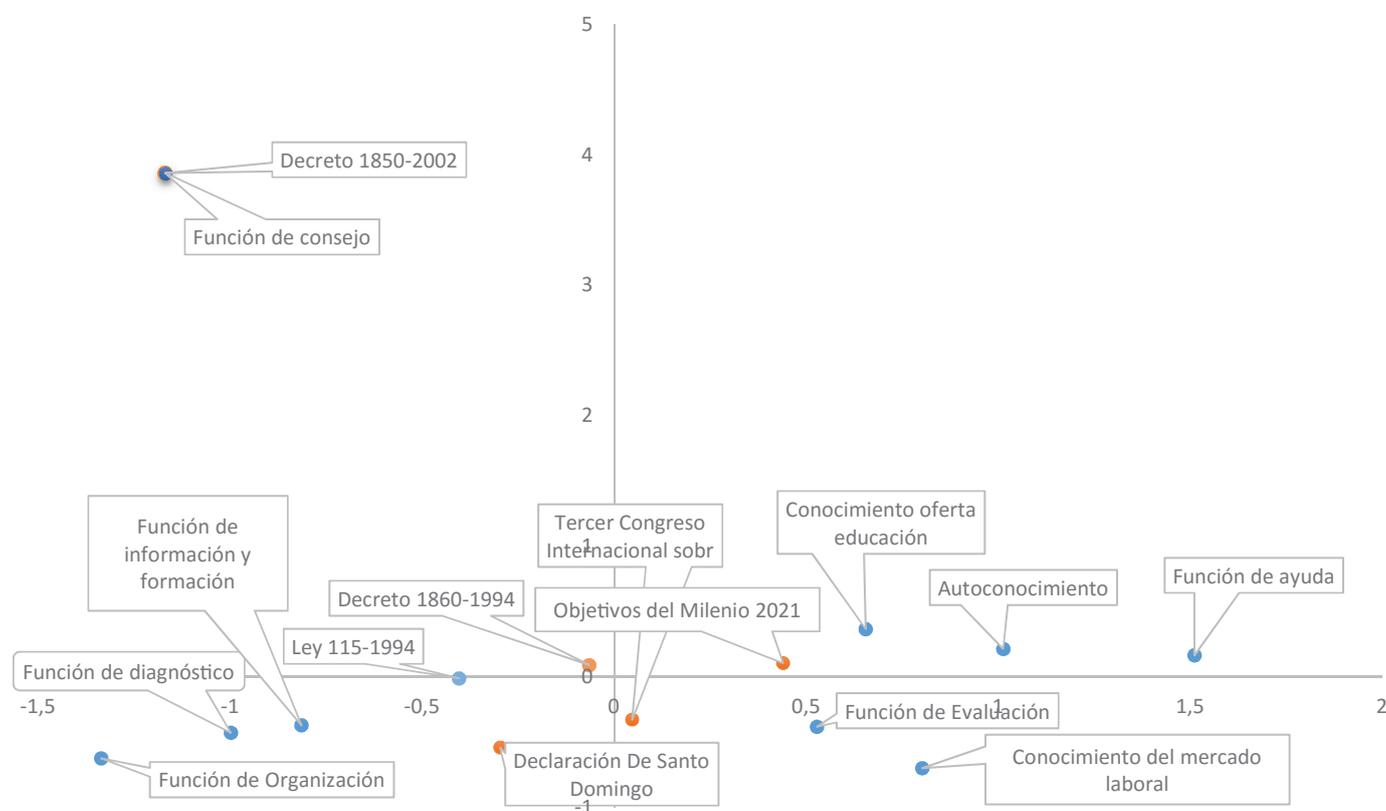
Fuente: Elaborado por los autores.

Figura 2. Clusters de las categorías tenidas en cuenta para analizar los documentos

Se logra ver en la figura 2 lo aislado que se encuentran los códigos de “El conocimiento de mercado laboral” y “Función de consejo”, los cuales continúan reflejando los vacíos sobre este tipo de temas. Además, se puede observar la estrecha relación de “Autoconocimiento” y “Función de diagnóstico”, ya que, a partir del autoanálisis que realice el alumno sobre intereses y gustos, se podrá conocer cuáles son las actividades que deberán relacionarse con el estudio y el trabajo que escoja.

Asimismo, se observa la relación del “Conocimiento de la oferta educativa” con la “Función de ayuda” y la relación observada con el *cluster* de “Función de evaluación” y de “Función de organización”, los cuales se encuentran en el segundo puesto del nivel de relaciones entre códigos considerados para el desarrollo del análisis hecho en este capítulo, que puede permitir señalar que los documentos se centran en proponer la gestión administrativa del sistema de educación y de formación técnica y tecnológica, por su misma naturaleza de documentos normativos o de acuerdos multilaterales, que resulta lógico si tenemos en cuenta que los documentos analizados no tienen la función de profundizar en el tema estudiado.

En la figura 3, se puede observar el análisis de relevancias de los temas y sus relaciones, con el fin de examinar la relación de las categorías con los documentos analizados.



Fuente: Elaborado por los autores.

Figura 3. Análisis de relevancia de los temas tratados en documentos analizados

Asimismo, surgen las siguientes conclusiones:

1. El Decreto 1850 de 2002¹ es el único documento que trata sobre la “Función de consejo” a la que se la ha dado importancia por su labor de ayuda en el proceso educativo.
2. En la parte inferior de esta figura (en la parte derecha cerca de los códigos de “Autoconocimiento”, “Función de ayuda”, “Conocimiento de oferta educativa”, “Conocimiento de la oferta laboral” y “Función de evaluación”), el documento más cercano es el de Objetivos de Desarrollo del Milenio, lo cual llama la atención, pues se esperaría que los temas nombrados tuvieran alguna relación con los otros documentos; solo

¹ Este decreto que trata sobre la organización de la jornada escolar y la jornada laboral de directivos docentes y docentes de los establecimientos educativos estatales de educación formal, administrados por los departamentos, distritos y municipios certificados se encuentra lejano del resto del documento.

existe una relevancia media sobre la “Función de evaluación” (que se encuentra en el eje inferior), mientras que los demás se encuentran rezagados en la parte izquierda, lo cual podría presumir que estos no son tenidos en cuenta realmente por los documentos revisados y solo se les hace mención de forma muy mínima en los Objetivos de Desarrollo del Milenio al ser este el más actualizado.

Los documentos analizados no hacen hincapié en un tema particular, sino que se limitan a mencionar apartes sobre uno u otro tema, y que es necesario observar otros datos como los programas y las políticas para determinar la aplicación y el detalle que inicialmente proponen los documentos analizados.

Caracterización de la orientación sociocupacional en los establecimientos educativos de básica y media del departamento del Atlántico

Jorge Valencia Cobos
Melissa Martínez Guevara
Elías Said Hung
Camilo Aguirre Martínez
Julio Mendoza Soto
Julio Martín Gallego

Las políticas públicas no existen “naturalmente”, no nacen del vacío, sino que se trata de un proceso de construcción sociopolítica, que se alimenta de insumos, de antecedentes y orientaciones precedentes (Lahera, 2002). Estas nacen de un problema que se ha convertido en público y que compete a una autoridad, la cual tiene la responsabilidad sobre ese tema, ya que es

el resultado de una lucha entre diferentes actores portadores de concepciones e intereses, visiones del mundo o paradigmas diversos sobre el tema. En esta construcción, el Estado, con el propósito de intervenir en el conjunto de las relaciones sociales para modificar o prevenir los comportamientos de los actores sociales, tiene a su disposición un variado catálogo de instrumentos. (Gómez, Díaz y Celis, 2009, p. 5)

Se puede decir que las políticas públicas se encargan de prevenir o solucionar problemas socialmente contruidos, es decir, son acciones del Estado orientadas al mejoramiento continuo de las condiciones de vida de la población.

La fase de diseño de políticas públicas tiene la función, en su ciclo de realización, de determinar cuáles serían los fines de la política por diseñar. En general, la estructura de las políticas públicas consta de fines y metas, que luego van siendo más específicos y guiarán y direccionarán su desarrollo. En otras palabras, la fase del diseño es argumento que da paso a que sea tomada la decisión de tomar o

no esa propuesta como estrategia para mejorar la situación por resolver. Como bien afirma Roth (2002, p. 78):

Las limitaciones en la toma de decisión... hacen que el decisor adhiera a la primera solución que le parece satisfactoria. Se trata de buscar un término medio entre el análisis del problema y la urgencia de ofrecer una solución aceptable [...] Por lo general no busca la mejor opción sino que trata de evitar lo peor.

Debe tenerse presente que las políticas públicas, no solo se dan en el ámbito nacional, sino que también pueden elaborarse en los entes territoriales dispuestos internamente en un país, teniendo en cuenta las competencias dispuestas para su realización. Como bien señala Alburquerque (2000), debe existir una mayor importancia de las políticas locales que aquellas diseñadas en el ámbito nacional, ya que las primeras cuentan con una mayor capacidad de representación y legitimidad ante sus electorados, que pueden ser directamente agentes institucionales de integración social y cultural de las comunidades territoriales.

Caracterización de los procesos de orientación sociocupacional en los establecimientos educativos de básica y media del departamento del Atlántico

A efectos de la caracterización de los procesos de orientación sociocupacional que se desarrollan en los establecimientos educativos del departamento del Atlántico, se estableció una muestra de 217 instituciones en las cuales se debía aplicar un instrumento de levantamiento de información dirigido a rectores, coordinadores, orientadores o docentes encargados de los procesos de orientación sociocupacional en la escuela. En este sentido, 154 (71 %) pertenecen al sector oficial y 63 (29 %) al sector privado. Si discriminamos la totalidad de la muestra de acuerdo con la secretarías de educación certificadas en el departamento del Atlántico, 33 (15.2 %) hacen parte de la Secretaría de Educación del Departamento del Atlántico; 139 (64.1 %) se encuentran adscritas a la Secretaría de Educación de Barranquilla; 4 (2 %) de las 217 hacen parte de la Secretaría de Educación de Malambo y 41 (18.9 %) están adscritas a la Secretaría de Educación de Soledad.

En cuanto a los municipios donde están ubicados, la mayoría de estos se encuentran en el Distrito de Barranquilla con 139 (64.1 %), seguido de Soledad con 41 (19 %), Puerto Colombia con 9 (4.1 %), Luruaco con 7 (3.3 %), Campo de la Cruz, Malambo y Manatí con 4 (5.4 %), Galapa, Juan de Acosta, Sabanalarga y Santa Lucía con 2 (3.6 %) y Sabanagrande con 1 (0.5 %). Mientras que en lo referente al funcionario encargado de diligenciar el instrumento aplicado en este trabajo, la mayoría de estos ejercían la función de orientadores (43 %), seguido de coordinadores con 22.1 %, de rectores con 19.8 %, docentes con 12.9 % y 2.3 % tiene otro cargo.

LA ORIENTACIÓN SOCIOCUPACIONAL EN EL COMPONENTE INSTITUCIONAL

Este apartado hace referencia al conjunto de acciones que ejecutan los establecimientos educativos en procura de atender las demandas de orientación sociocupacional, desde proyectos

educativos institucionales que contengan instrumentos de identificación que ayuden, no solo a la identificación de los intereses vocacionales que tienen los estudiantes, sino también a la aplicación de los programas de orientación que siguen los lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación Nacional en la materia, como el documento *Rutas de vida: manual para el acompañamiento en orientación sociocupacional* (<http://mineducacion.gov.co/1621/article-342444.html>), la articulación con las diferentes instituciones para el trabajo y el desarrollo humano (p. ej. SENA¹, ITSA²) y el seguimiento a estudiantes egresados de este tipo de instituciones.

En cuanto a la implementación de un programa de orientación sociocupacional, 59 % se encuentra en un nivel alto de implementación, mientras que 18 % lo está en un nivel medio y 23 % en un nivel bajo. Respecto de los que desarrollan un programa de seguimiento de los egresados, 53 % de los representantes institucionales que participaron en el estudio que se tomó como base de este trabajo expresó que su desarrollo es bajo, mientras que 25 % consideró que su institución estaba en un nivel medio y 22 % en un nivel de desarrollo alto.

En cuanto al nivel de desarrollo de las funciones de coordinación de los procesos de orientación sociocupacional por parte de un psicólogo o psicorientador, 16 % se encuentra en un nivel bajo, 8 % en un nivel medio y 76 % en un nivel alto. Por tanto, pudiésemos señalar que, en la mayoría de los casos analizados, el personal encargado de este proceso se ajusta al perfil profesional requerido para tal fin.

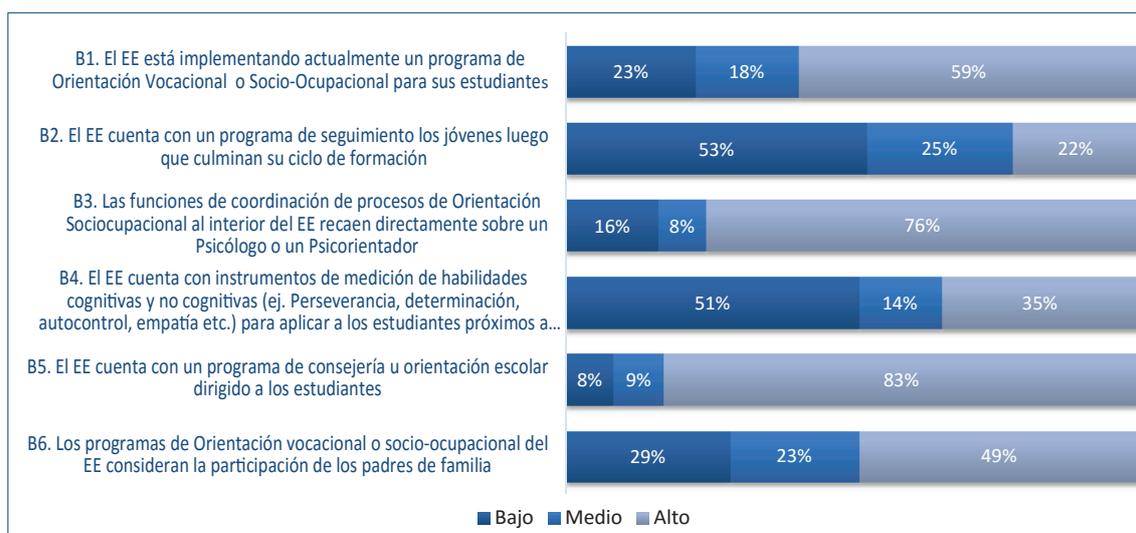
Respecto de si los establecimientos educativos tienen instrumentos de medición de habilidades cognitivas y no cognitivas, 51 % tiene un nivel bajo en cuanto a estos instrumentos, mientras que 14 % está en un nivel medio de utilización y 35 % está en un nivel alto de utilización. En otras palabras, hay una falta mayoritaria de empleo de este tipo de instrumentos de medición que ayuden a la orientación sociocupacional de los estudiantes a cargo de estas instituciones.

Solo 8 % manifestó estar en un nivel bajo de aplicación de programas de consejería u orientación escolar dirigido a los estudiantes, 9 % está en un nivel medio y 83 % lo está en el nivel alto.

En cuanto a la participación de los padres de familia en el proceso de orientación sociocupacional, los resultados nos indican que 29 % está en un nivel bajo de participación, en 23 % los padres tienen un nivel medio de participación en estos procesos, mientras que 49 % está en un nivel alto.

¹ Servicio Nacional de Aprendizaje.

² Instituto Tecnológico de Soledad Atlántico.



Fuente: Encuesta de caracterización proyecto orientación sociocupacional 2015.

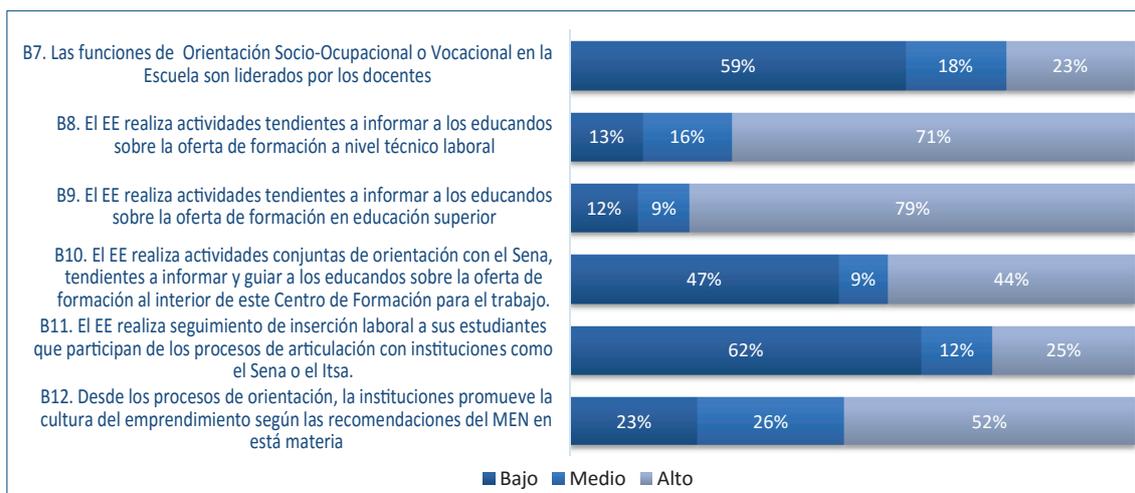
Nota: n = 217

Figura 1. Niveles de desarrollo del componente institucional de los establecimientos educativos

Según la figura 1, vemos cómo 77 % posee un nivel medio-bajo de participación de los docentes en las funciones de orientación sociocupacional, que resulta muy importante de destacar, dado el rol que tiene este tipo de agentes en la aplicación de procesos como los aquí tratados, afines al delineo del proyecto de vida que sus estudiantes terminarán tomando una vez egresen de estos escenarios de enseñanza.

En cuanto al nivel de desarrollo de las actividades tendientes a informar a los educandos sobre la oferta de formación en el ámbito técnico-laboral, 71 % lleva a cabo este tipo de labores con sus estudiantes (figura 2).

En cuanto al nivel de desarrollo de actividades de orientación sociocupacional realizadas de manera conjunta con el SENA, tendientes a informar y guiar a los educandos sobre la oferta de formación impartida en esta, 47 % está en un nivel de desarrollo bajo, 9 % en el nivel medio y 44 % en el nivel alto de desarrollo, mientras que en lo referente al seguimiento que realizan a sus egresados, respecto de la inserción laboral de estos a los procesos de articulación (SENA, ITSA), 62 % se encuentra en un nivel bajo de seguimiento, 12 % en un nivel medio y 25 % en un nivel alto. Con respecto al nivel de promoción de la cultura del emprendimiento desarrollada desde los procesos de orientación sociocupacional, teniendo en cuenta las recomendaciones del Ministerio de Educación Nacional, la figura 2 nos permite ver también cómo 23 % se encuentra en un nivel bajo, 26 % está en el nivel medio de promoción y 52 % está en un nivel alto.

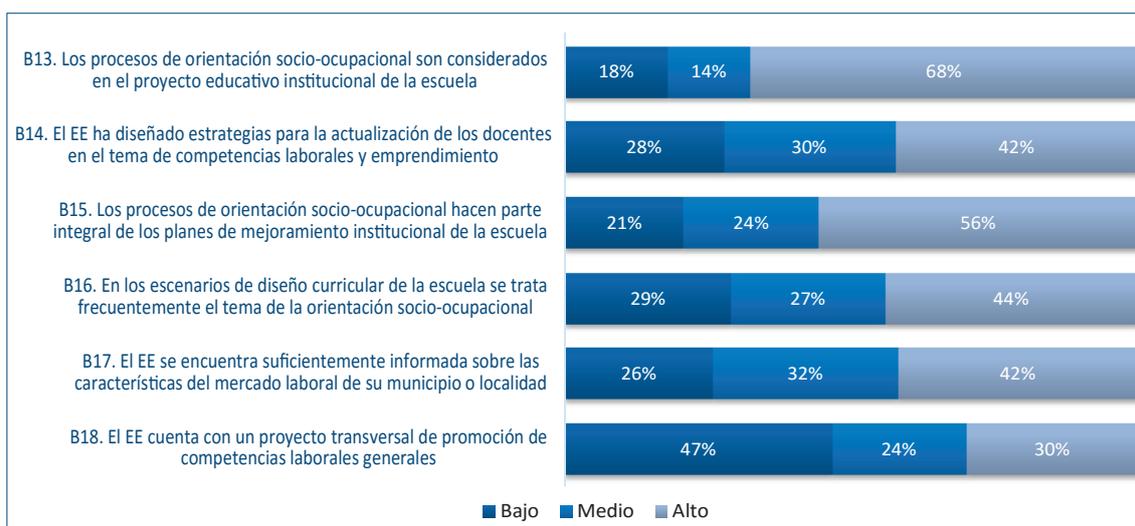


Fuente: Encuesta de caracterización proyecto orientación sociocupacional 2015.

Nota: n = 217

Figura 2. Niveles de desarrollo del componente institucional de los establecimientos educativos

En lo correspondiente a la vinculación de los procesos de orientación sociocupacional en los proyectos educativos institucionales de los establecimientos educativos, 18 % presenta un nivel de integración bajo, 14 % un nivel medio y 68 % un nivel alto de integración. En cuanto al desarrollo de estrategias para la actualización de los docentes en el tema de competencias laborales y emprendimiento, encontramos que 28 % lo está en un nivel bajo, 30 % en un nivel medio y 42 % en un nivel alto de desarrollo (figura 3).



Fuente: Encuesta de caracterización proyecto orientación sociocupacional 2015.

Nota: n = 217

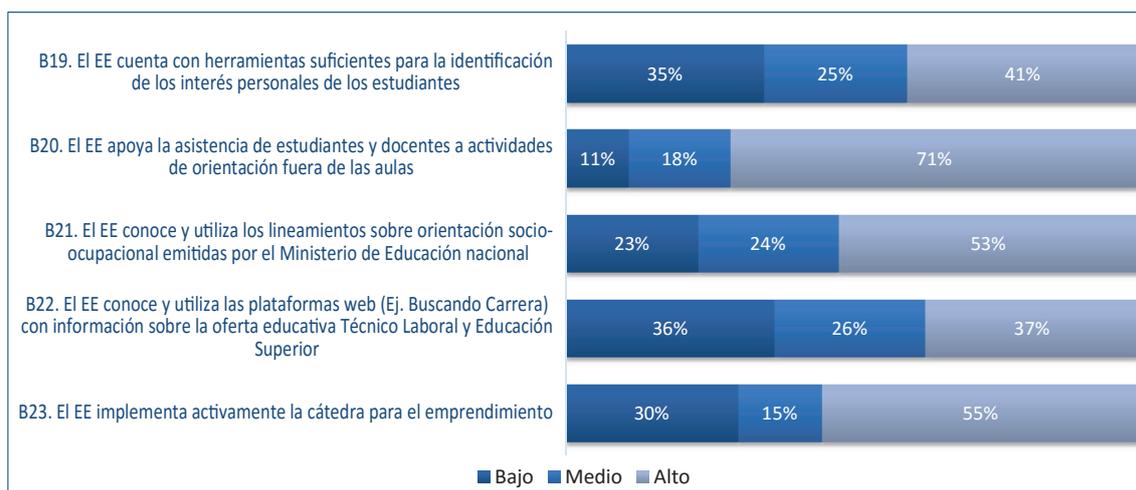
Figura 3. Niveles de desarrollo del componente institucional de los establecimientos educativos

Respecto de si los procesos de orientación sociocupacional hacen parte integral de los planes de mejoramiento institucional, se observa que 21 % está integrado en un nivel bajo, 24 % en un nivel medio y 56 % se encuentra integrado en los planes de mejoramiento institucionales.

El tema de la orientación sociocupacional se trata en los diseños curriculares en un nivel bajo (en 29 % de los establecimientos), mientras que en 27 y 44 % se aborda de forma medio o alta, respectivamente.

Otro aspecto interesante es que 58 % se encuentra en un nivel bajo o medio de conocimiento sobre las características del mercado laboral de la localidad donde se encuentran, mientras que solo 42 % posee un nivel alto de conocimiento en torno al tema aquí tratado. Con respecto al desarrollo de un proyecto transversal de promoción de competencias laborales generales en los estudiantes, también se observa cómo 70 % de las instituciones tiene un nivel bajo o medio de desarrollo y solo 30 % se ubica en un nivel alto.

En la figura 4, se observa cómo 66 % posee un nivel medio-alto de utilización de herramientas orientadas a la identificación de intereses personales de los estudiantes en los procesos de orientación sociocupacional; 71 % presenta un nivel alto de apoyo a estudiantes y docentes, en cuanto a la asistencia de actividades de orientación sociocupacional fuera del aula; y 47 % tiene un nivel bajo o medio de conocimiento y utilización de los lineamientos sobre orientación sociocupacional emitidos desde el Ministerio de Educación Nacional, pese a que es el máximo organismo público que marca las directrices de los objetivos y de lo que se hace, en general, en este tipo de escenarios.



Fuente: Encuesta de caracterización proyecto orientación sociocupacional 2015.

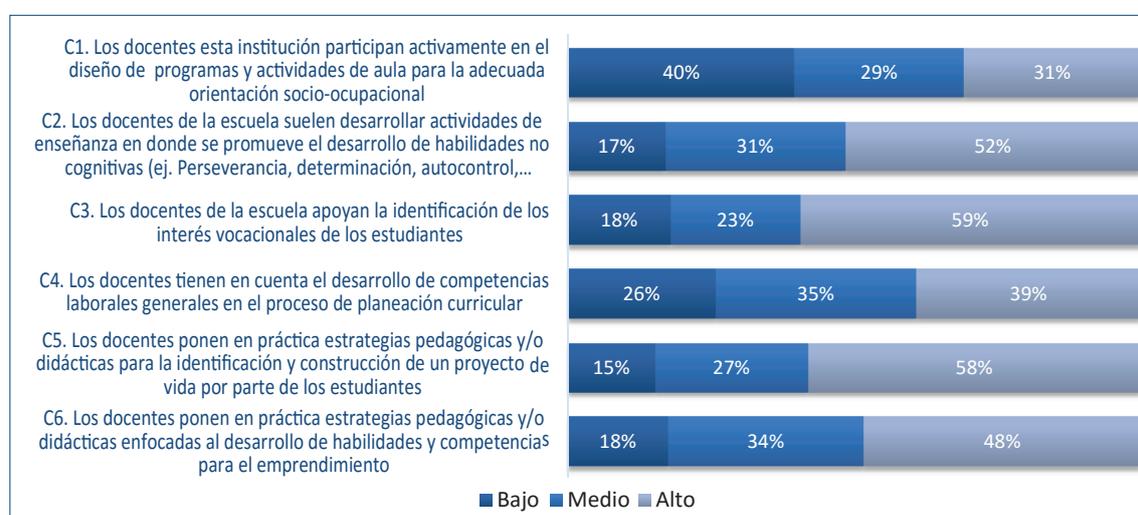
Nota: n = 217

Figura 4. Niveles de desarrollo del componente institucional de los establecimientos educativos.

También la figura 4 nos permite ver cómo 62 % tiene un nivel bajo o medio de conocimiento y utilización de los establecimiento educativos en torno a las plataformas web con información sobre la oferta educativa tanto técnica como profesional, mientras que 45 % ha implementado de forma baja o media cátedras de emprendimiento dirigidas a sus estudiantes.

LA ORIENTACIÓN SOCIOCUPACIONAL EN LOS PROCESOS DE AULA

Los resultados de este componente dan cuenta de lo desarrollado por los docentes en el aula respecto a orientación sociocupacional, desde el punto de vista de la identificación de intereses vocacionales de los estudiantes, las estrategias pedagógicas para la identificación y el desarrollo de un proyecto de vida, entre otros.



Fuente: Encuesta de caracterización proyecto orientación sociocupacional 2015.

Nota: n = 217

Figura 5. Niveles de desarrollo del componente de aula de los establecimientos educativos

En ese sentido, la figura 5 nos permite ver cómo 69 % presenta un nivel de participación en el diseño de programas y actividades de aula sociocupacionales por parte de los docentes en el ámbito bajo o medio. El 48 % de los docentes tiene un nivel bajo o medio en el desarrollo de las actividades de enseñanza que promuevan el desarrollo de habilidades no cognitivas, mientras que en el ámbito interno 59 % poseía un nivel alto de apoyo en la identificación de los intereses vocacionales de los estudiantes.

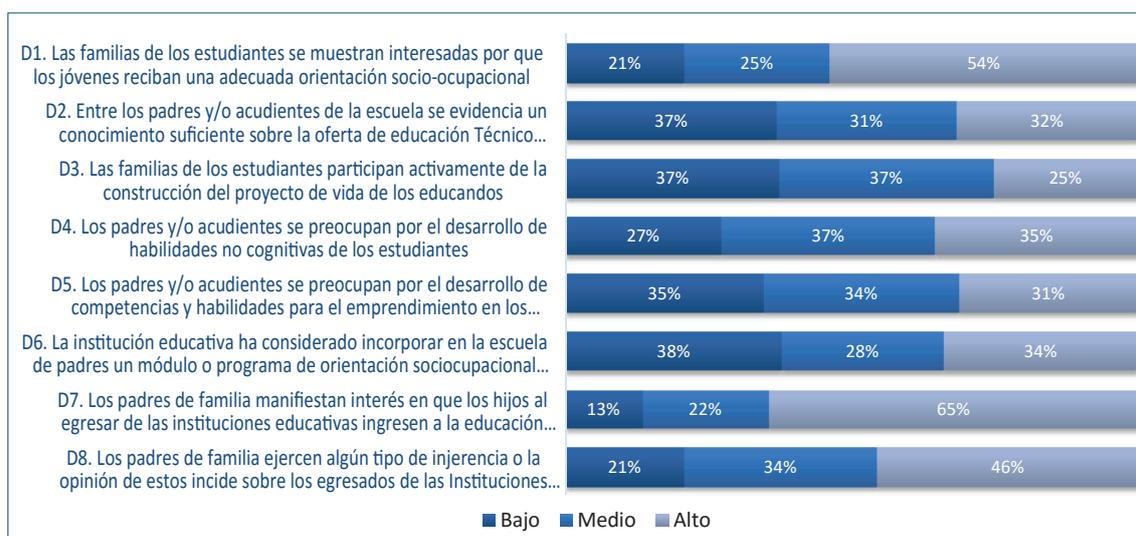
Con respecto a la determinación de los docentes por desarrollar competencias laborales generales en los procesos de planeación curricular (figura 5), 61 % tiene un nivel bajo o medio en el desarrollo de este aspecto. En lo que se refiere al desarrollo y las prácticas de estrategias pedagógicas o didácticas para la identificación y construcción de un proyecto de vida por parte de los estudiantes, se observa que 58 % de los docentes tiene un nivel alto en este sentido.

Finalmente, en 52 % sus docentes tienen un nivel bajo y medio en el desarrollo y las prácticas de estrategias pedagógicas o didácticas enfocadas al desarrollo de habilidades y competencias para el emprendimiento.

Los resultados generales del componente de aula mostrados en este apartado nos permiten indicar cómo 64 % de los establecimientos educativos se encuentra en un nivel bajo o medio de desarrollo.

LA ORIENTACIÓN SOCIOCUPACIONAL EN EL CONTEXTO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

El componente contextual hace referencia a todas las actividades que se desarrollan en el entorno escolar o por fuera de este, en especial lo realizado en los hogares de los estudiantes y, específicamente, por los padres de familia. En este sentido, este componente indaga sobre la vinculación de los padres al proceso de orientación sociocupacional, la construcción del proyecto de vida del estudiante, la vinculación del establecimiento educativo al proceso de orientación, entre otras. Al respecto, en la figura 6 encontramos que 46 % considera que las familias tienen un nivel bajo o medio de interés en cuanto a que los estudiantes reciban una adecuada orientación sociocupacional; 68 % considera que los padres tienen un nivel bajo o medio de conocimiento sobre la oferta de educación técnico-laboral y educación superior.



Fuente: Encuesta de caracterización proyecto orientación sociocupacional 2015.

Nota: n = 217

Figura 6. Niveles de desarrollo del componente contextual de los establecimientos educativos

El 74 % considera que los padres de familia tienen un nivel bajo o medio de participación activa en la construcción del proyecto de vida de los estudiantes (figura 6). El 64 % considera que el nivel de preocupación que tienen los padres acudientes por el desarrollo de habilidades de sus hijos (estudiantes) es bajo o medio.

El 69 % piensa que los padres o acudientes de los educandos tienen un nivel bajo o medio de interés respecto de que los estudiantes desarrollen competencias o habilidades para el emprendimiento. El 66 % estima que los padres tienen un nivel bajo o medio de interés, en lo que se refiere a la incorporación en la escuela de un módulo o programa de orientación sociocupacional que permita vincular a los padres en este proceso. El 65 % considera que los padres de familia tienen un nivel alto de interés en que sus hijos al egresar de la secundaria ingresen a la educación superior. El 54 % opina que los padres de familia tienen un nivel bajo o medio de injerencia en los estudiantes con respecto a la escogencia de una carrera de carácter técnico, tecnológico o profesional. Por último, registramos que 71 % tiene un nivel bajo o medio de desarrollo en el agregado del componente contextual.

IDENTIFICACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS DE ORIENTACIÓN SOCIOCUPACIONAL

El propósito de este apartado es la identificación de proyectos o prácticas de orientación sociocupacional en los establecimientos educativos y establecer quiénes los diseñaron, quiénes intervienen y participan en estos y si están siendo desarrollados actualmente en los escenarios institucionales de enseñanza estudiados. En este sentido, encontramos en la tabla 1 que 53 % está desarrollando este tipo de prácticas o proyectos, es decir, en 47 % de la muestra seleccionada para el abordaje del tema propuesto se observa una ausencia de este tipo de acciones, que resulta relevante si tenemos en cuenta la importancia que ello tiene en el proceso de transición del estudiante al mercado laboral. Del total de instituciones que indicaron tener un proyecto de orientación, 33 % de los rectores, 43 % de los coordinadores y 72 % de los orientadores intervinieron en el desarrollo del proyecto de orientación sociocupacional, mientras que solo 33 % de los docentes participó en esta actividad. En otras palabras, además de mostrarse el importante papel de los orientadores dispuestos en los establecimientos educativos analizados en torno al diseño de proyectos o prácticas de orientación sociocupacionales dirigidos a los estudiantes, la mayoría de los miembros de la comunidad educativa encargados de su formación no han hecho parte de ello.

Tabla 1. Miembros de la comunidad educativa que diseñaron el proyecto

	Miembro	Sí (%)	No (%)
Diseñaron el proyecto	Rector	33	67
	Coordinador	43	57
	Orientador	72	28
	Docente	33	67
	Otro	11	89

Fuente: Encuesta de caracterización proyecto orientación sociocupacional 2015.

Nota: n = 115 establecimientos en los cuales se pudo verificar la existencia de proyectos de orientación sociocupacional.

En cuanto a los miembros de la comunidad educativa que hacen parte activa del proyecto de orientación sociocupacional, observamos que rectores y acudientes son los actores que poseen menores porcentajes de participación en la ejecución de este tipo de proyectos (tabla 2). En otras palabras, pese a que las instituciones de enseñanza estudiadas logran contar con una participación de los principales agentes encargados de la formación directa de los alumnos, en el momento de poner en marcha proyectos como los aquí abordados, los rectores (quienes velan por el cumplimiento del direccionamiento institucional), y en especial los padres o acudientes (quienes representan a los estudiantes matriculados), no cuentan con una participación mayoritariamente activa en este tipo de acciones.

Tabla 2. Miembros de la comunidad educativa que participan del proyecto

Participantes del proyecto	Miembro	Sí (%)	No (%)
	Rector	47	53
Coordinador	68	32	
Orientador	84	16	
Docente	76	24	
Estudiantes	76	24	
Padres	18	82	

Fuente: Encuesta de caracterización proyecto orientación sociocupacional 2015.

Nota: n = 217.

Educación superior y sector productivo como dinamizadores de los procesos de orientación sociocupacional

Diana Senior Roca
Jorge Valencia Cobos
Luz Marina Silva Travededo
Julio Martín Gallego

La transición entre la educación media y la educación superior

En este capítulo, se analiza la dinámica de los procesos de orientación sociocupacional y el seguimiento a egresados que se desarrollan en las instituciones de educación superior del departamento del Atlántico a partir del análisis de entrevistas a líderes de Bienestar Estudiantil y Centro de Egresados de las veinte instituciones de educación¹ que según el Sistema Nacional de Información de Educación Superior (2016) registran sedes propias y programas activos de pregrado en este departamento.

En primer lugar, debe mencionarse que, como resultado de la aplicación de diversas acciones por parte del Estado para fortalecer el acceso, durante los últimos años se han registrado importantes avances sobre cobertura en educación superior. El país pasó de una tasa de cobertura en este nivel de 27 % en 2004 a 45.5 % en 2014, así lo muestran los indicadores del Sistema Nacional de Información en Educación Superior (2016). Los resultados favorables observados alrededor del tema aquí expuesto han respondido a diversos factores, a saber: la implementación sostenida de planes y las estrategias orientadas a facilitar el ingreso de estudiantes en programas de educación superior, los cuales han buscado incrementar el número de estudiantes de este nivel, que a su vez responde al llamado del sector productivo nacional, dada la baja oferta de mano de obra calificada.

¹ Se incluye en la población el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), considerando su representatividad en el departamento, aun cuando no es definida técnicamente como una institución de educación superior.

Como ejemplo de estas acciones, encontramos el programa Ser Pilo Paga, el cual tiene, entre otros propósitos: aumentar el número de jóvenes bachilleres que ingresan a programas en educación superior, aumentar la cobertura en este nivel y generar mayores oportunidades de desarrollo entre las familias clasificadas en los niveles más bajos del Sistema de Selección de Beneficiarios para Programas Sociales.

Los esfuerzos en el fomento de la formación técnico-profesional y tecnológica se han centrado en los programas de integración y articulación de la educación media vocacional con la educación superior, en el apoyo a diferentes modalidades de créditos y subvenciones, tendientes a favorecer a estos niveles de formación y en la creación de oferta en los centros regionales de educación superior.

**Code frequency for TIPO_N
(Column percent)**

	EG	BS
Convenios	●	
Facilitar información	◦	
Acompañamiento / Formación ocupacional	●	●
Oportunidades e inserción laboral	●	●
Identificación perfiles	●	●
Necesidades empresa	●	
Proceso / Atención integral		●
Trabajo en equipo		●
Causas deserción		●

Fuente: Elaborado por los autores.

Figura 1. Elementos de orientación sociocupacional emergentes en las instituciones de educación superior

A pesar de los grandes avances en torno a la cobertura en la educación superior, aproximadamente 2 501 339² de jóvenes entre los 17 y 21 años se encuentran por fuera del sistema

² Estimación según la tasa de cobertura y proyección de población de 2012.

y en el ámbito nacional aproximadamente 100 000 bachilleres no logran matricularse en el primer curso de algún programa de pregrado, tal como se evidencia en los datos del Sistema Nacional de Información en Educación Superior (2016).³ En las instituciones de educación superior, desde el punto de vista de los encargados de orientar el proyecto de vida de los estudiantes, se identifica una inclinación a asociar las estrategias de acceso a la educación superior con el acompañamiento de las decisión de carrera, por parte de las oficinas de bienestar, y la identificación y socialización de perfiles y oportunidades de inserción al mercado laboral, por parte de los centros de egresados.

Code frequency for TIPO_N (Column percent)

	EG	BS
Deserción		●
Descalificación cargos laborales	●	●
Mayor seguimiento	●	●
Falta competencias blandas	●	●
Baja demanda laboral	●	
Desorientación vocacional		●
Falta inversión / Disponibilidad de recursos	●	●
Disponibilidad de tiempo		●
Falta retroalimentación empresa	●	
Poco reconocimiento egresados	●	

Fuente: Elaborado por los autores.

Figura 2. Dificultades emergentes en los procesos de orientación sociocupacional en las instituciones de educación superior

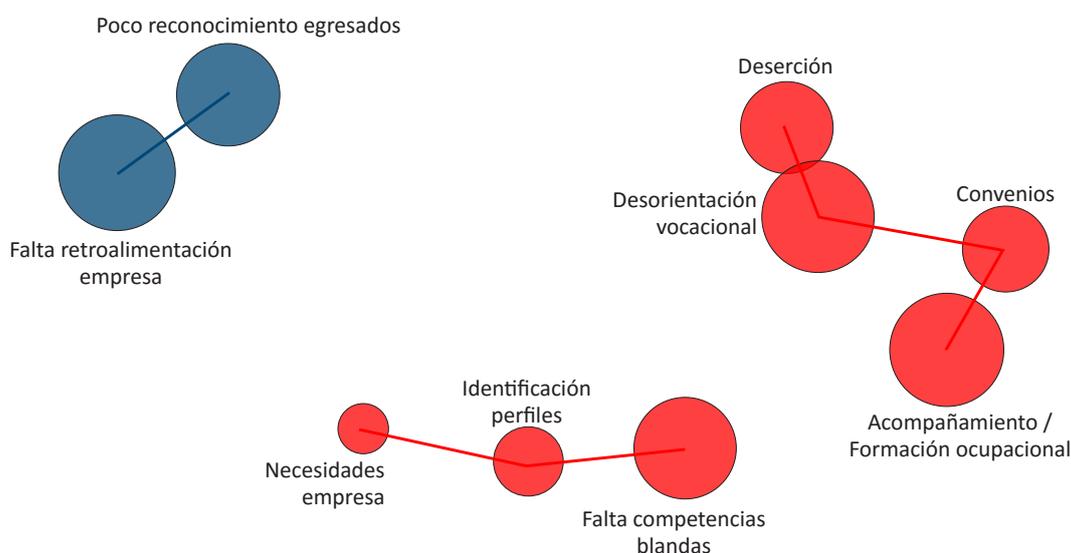
A pesar de contar con una intencionalidad de articular u orientar la construcción de un proyecto de vida que incorpore aspectos relacionados con la inserción laboral, resulta contradic-

³ Estimación según el número de evaluados por la prueba Saber 11 en 2011 y la matrícula en primer curso en 2012.

torio que las principales dificultades que son reconocidas por las instituciones de educación superior tienen que ver con este ámbito, en especial en lo que tiene que ver con la retroalimentación adecuada de las empresas sobre el desempeño de los empleados y sus necesidades de capital humano y el poco reconocimiento de las calidades de los egresados que hacen hincapié en la adecuada remuneración de acuerdo con los niveles de formación, tal como se presenta en la figura 2.

Según la figura 2, se evidencian características del perfil de entrada de los estudiantes, donde emerge la falta de una adecuada orientación sociocupacional y el poco desarrollo de competencias no cognitivas, claves en el desarrollo de las competencias laborales, que son reconocidas como las dificultades más recurrentes a las que tienen que enfrentarse las instituciones de educación superior en cuanto al acceso y la permanencia de los estudiantes.

Por otra parte, se deben priorizar acciones tendientes a mantener o apoyar la permanencia constante en las aulas de clase de los estudiantes durante todo su proceso de formación, puesto que la deserción es un problema estructural que afecta a todos los programas de educación superior en Colombia. Como ya se ha señalado a lo largo de este libro, tan solo la mitad de los estudiantes matriculados logran realmente finalizar sus estudios. En cuanto a los actores de las instituciones de educación superior entrevistados, se identifica una asociación directa entre el fenómeno de la deserción con la falta de una adecuada orientación sociocupacional en la educación básica y media, que es suplido por estrategias en las instituciones de educación superior orientadas a la promoción de convenios con instituciones de estos niveles y al acompañamiento de los estudiantes, desde el ingreso hasta la inserción laboral (figura 3).



Fuente: Encuesta de caracterización proyecto orientación sociocupacional 2015.

Nota: n = 217

Figura 3. Relación entre dificultades emergentes y resultados en los procesos de orientación sociocupacional en las instituciones de educación superior

El problema de la deserción es especialmente marcado en los primeros semestres académicos y programas en las áreas de ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines, así como en matemáticas y ciencias naturales. Este escenario hace que, desde la perspectiva de las instituciones de educación superior, resulte imperativo tratar los procesos de orientación socioocupacional antes de que el estudiante acceda a la educación superior. De tal forma que se impacte la permanencia en los programas de educación superior existentes en el país.

Si bien la decisión de abandonar los estudios en general se encuentra explicada por diversos factores, la información entregada por el Sistema para la Prevención en la Educación Superior (2016) revela que en Colombia el abandono de los estudios en las instituciones de educación superior se encuentra asociado en gran medida a los bajos niveles de ingresos, a los bajos niveles de competencias básicas que arrastran los estudiantes de la formación básica y a la poca o nula orientación vocacional o socioocupacional que reciben los jóvenes.

La garantía del acceso y la permanencia a la educación superior no logrará su mayor potencial de impacto si no se acompaña con acciones tendientes a garantizar que la formación que se imparte tenga altos estándares de calidad y esté alineada con las oportunidades de crecimiento económico y la mejora del bienestar social que brinda el contexto actual. Lo expuesto plantea la necesidad de afianzar y proyectar relaciones y vínculos entre los sectores productivos estratégicos y las instituciones de educación superior, todo ello en beneficio del desarrollo colectivo. Solo apostándole a una oferta de programas de alta calidad, articulada con el sector productivo en todos sus niveles, se podrá generar un impacto positivo sobre la equidad, el acceso y la permanencia en la educación superior.

Características de los procesos, los escenarios de intercambio y articulación entre los sectores educativo y empresarial

Los procesos de desarrollo económico de una región deben tener como ejes centrales la transformación de los sistemas productivos locales, el incremento de la producción, la generación de empleo y, en consecuencia, la mejora en la calidad de vida de la población (Silva, 2005). Lo anterior teniendo en cuenta que las ventajas competitivas de muchos países se relacionan cada vez más con la generación de conocimiento e innovaciones tecnológicas que dejan de lado la dependencia exclusiva de la explotación de recursos naturales. La visión de la competitividad, desde la perspectiva del capital humano, está relacionada con el logro de una mayor productividad laboral, por medio de nuevas y mejores habilidades y competencias desarrolladas por las personas.

Una deficiente formación y un desarrollo de habilidades inadecuado genera un círculo vicioso de baja productividad, baja educación y bajos ingresos (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2008). Mientras que una educación de calidad y con pertinencia puede generar un círculo virtuoso de innovación, cambio tecnológico y desarrollo empresarial, factores indispensables cuando de competitividad se trata.

Entidades como la OIT, Manpower Group, el Banco Interamericano de Desarrollo y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco), entre otras, se han interesado por estudiar y analizar la demanda de competencias requeridas y valoradas por parte de los empresarios, cuyos resultados han sido expuestos en documentos de trabajo que sintetizan la percepción que tienen frente a la fuerza laboral que provee el mercado de trabajo y sus competencias. Dichos estudios concluyen que existe un claro desacople entre la oferta y la demanda laboral toda vez que los empresarios afirman no encontrar fácilmente la mano de obra que ellos requieren para conquistar nuevos mercados, crear nuevas líneas de negocio y brindar un servicio diferenciador.

Los empresarios no pueden cubrir los puestos vacantes, porque los candidatos que consideran más cualificados no tienen las competencias apropiadas. Los sistemas educativos ofrecen a los graduados del futuro las competencias requeridas por la industria del pasado. Muchos empresarios expresan su preocupación por el hecho de que los candidatos carezcan de competencias sociales (*soft skills*), como las competencias interpersonales de comunicación y de resolución de problemas (Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD], 2013). Esta misma afirma que las competencias son impulsadoras de la economía y transformadoras de vida. Por tanto, sin las competencias correctas, las personas permanecen al margen de la sociedad, el progreso tecnológico no se traduce en crecimiento económico y los países no pueden competir en las economías actuales.

La OIT (2014) calcula que para 2018 existirán en el mundo 215 millones de personas desempleadas, pese a la creación estimada de 40 millones de empleos, los cuales serían insuficientes para abarcar la demanda. La Unesco (2012) llama la atención frente a los jóvenes, grupo poblacional que se ve claramente afectado con la situación de desempleo en el mundo, bajo un escenario donde uno de cada ocho jóvenes está buscando empleo y la tasa mundial de desempleo juvenil ha aumentado tres veces más que la tasa de desempleo de los adultos que ha registrado valores particularmente altos en países de América Latina y el Caribe y Europa meridional. La población de jóvenes en edad productiva que ni trabaja ni estudia ha venido en aumento. En algunos países, se estima que cerca de una cuarta parte de los jóvenes se encuentra en esta situación (OIT, 2014). Colombia no es ajena a esta tendencia mundial; de acuerdo con el *Boletín del mercado laboral de la juventud* del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), en Colombia 42.1 % de jóvenes en edad de trabajar se encontraba inactivo y 15 % desempleado (DANE, 2014).

Según la OIT (2012), los jóvenes que permanecen desempleados o subempleados durante periodos prolongados corren más peligro de padecer exclusión económica y de retirarse del mercado de trabajo en la edad adulta. La solución a lo aquí expuesto no estaría en la creación de empleo, pues una importante proporción de jóvenes no tiene las competencias necesarias para ocuparlos por su escasa formación. Según datos de la Unesco (2012), unos 200 millones de jóvenes en el mundo necesitarán una segunda oportunidad para adquirir las nociones bá-

sicas en lectura, escritura y aritmética, que son esenciales para adquirir nuevas competencias para el trabajo.

A fin de responder a una economía globalizada y a la dinámica propia del mundo del trabajo, cada individuo debería adquirir competencias específicas relacionadas con el quehacer propio de su ocupación o profesión y competencias más genéricas y transferibles de un campo profesional a otro, tales como el espíritu emprendedor y las actitudes y competencias capaces de facilitar el trabajo en equipo y una comunicación eficiente y eficaz. En Colombia, existe una amplia gama de oferta correspondiente a programas técnicos, tecnológicos y profesionales; sin embargo, a la hora de tomar una decisión inteligente para la elección de carrera, el futuro estudiante se encuentra frente a una gran encrucijada: ¿cómo saber si lo que se pretende estudiar tiene cabida en el mercado laboral? ¿Será fácil o no conseguir empleo? ¿Qué tan buena será la oferta académica relacionada? Las decisiones que toman los jóvenes, para definir su trayectoria profesional, no siempre resulta fundamentada en las habilidades y los intereses propios ni en la información que le permita reconocer las necesidades del sector productivo y la demanda específica de personal calificado, que incide en un proceso de vinculación laboral mucho más lento y muchas veces frustrante para el profesional.

Orientar al estudiante para la elección de su carrera profesional se constituye en un reto. Esta decisión debe ser tomada teniendo en cuenta, desde la evaluación previa de habilidades y competencias, cuyo resultado evidencie las fortalezas de los estudiantes y los oriente en las diferentes áreas de conocimiento donde podría iniciar sus estudios, hasta la información del mercado laboral (cuáles son los sectores con mayor proyección de crecimiento, sectores con mayor demanda de empleo y capital humano especializado, entre otras inquietudes). Todo esto complementado con información suficiente de la oferta educativa técnica, tecnológica y profesional universitaria.

Los esfuerzos por promover un sistema de orientación sociocupacional resultan aún muy tímidos. De acuerdo con el Decreto 1278 de 2002, los docentes, en general, están llamados a cumplir la función de orientación dejando de lado la concepción tradicional del psicorientador como el único responsable del proceso. Asimismo, el Acuerdo 151 de 2010 brinda mayor claridad sobre las funciones que se espera asuma el orientador escolar. En este sentido, los gestores de recursos humanos especializados reconocen esta visión sesgada e incorporan la participación de nuevos y variados actores en el proceso, tal como se presenta en la nube de palabras de la figura 4.

IES Caja de compensación

Ministerio trabajo
Centro Formación trabajo / Agencias Aspirante/usuario

Fuente: Elaborado por los autores.

Figura 4. Actores emergentes en el discurso de gestores de talento humano.

El Conpes 173 de 2014 responsabiliza al Ministerio de Educación Nacional como la entidad encargada de definir una estrategia de orientación sociocupacional. Asimismo, el Conpes habla de implementar una estrategia de comunicaciones para difundir información sobre la oferta de programas, disponibilidad y beneficios de la educación terciaria, con énfasis en educación técnica, tecnológica y formación para el trabajo. La estrategia deberá incluir información sobre el efecto de cada tipo de formación respecto de salarios y facilidades de vinculación al mercado laboral. Por su parte, el empresariado reconoce procesos de orientación sociocupacional permeada por diferentes actores que coinciden con las necesidades de conocimiento de la oferta educativa y la oferta laboral.

Si bien los padres de familia y la escuela desempeñan un papel fundamental en la decisión de elección de carrera, las empresas como entidades generadoras de empleo y de información relevante de mercado de trabajo podrían convertirse en corresponsables en el proceso.

Capelli (2011) argumenta que, pese a la gran disponibilidad de empleados en el mercado laboral, los empleadores siguen quejándose por no encontrar al personal capacitado, pues desean hallar al candidato perfecto que cumpla con toda la lista de chequeo, con el fin de no tener que invertir en capacitación o entrenamiento, de acuerdo con las categorías emergentes de las entrevistas. Es precisamente esta una de las mayores dificultades derivadas del proceso de orientación sociocupacional, tal como se desarrolla en la actualidad (figura 5).

Descalificación cargos laboral

Mayor seguimiento **Falta competencias blandas**
Disponibilidad cupos **Baja demanda laboral**

Fuente: Elaborado por los autores.

Figura 5. Actores emergentes en el discurso de gestores de talento humano

Este mismo autor propone dejar de culpar al sistema educativo e invita a las empresas a asumir un rol más activo en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Los perfiles requeridos resultan ser cada vez más sofisticados, que exigen que los empleados deban desarrollar una serie de competencias que resultan intransferibles de un sector a otro. En otras palabras, obedece a un requerimiento específico de la empresa, del cargo y sus funciones, para lo cual la vía más acertada resulta ser la capacitación y el entrenamiento en la empresa.

En el estudio realizado por Manpower (2014) sobre el rol del área de recursos humanos en la empresa, se evidencia que al menos 47 % de las 37 000 empresas encuestadas en 42 países alrededor del mundo ha optado por nuevas prácticas de gestión de personas que incluyen capacitación y entrenamiento para el personal nuevo y existente. Asimismo, se están utilizando métodos para determinar las personas que carecen de algún tipo de competencia o habilidad requerida para el exitoso desempeño del cargo, pero que tienen el potencial para adquirirlas. Sin embargo, tan solo 7 % de las empresas encuestadas manifiesta aliarse con instituciones educativas para crear planes de estudio alienados a las necesidades del talento.

La OIT (1999) argumenta que la empresa debería interesarse en administrar los conocimientos de las personas y mejorar e incrementar sus competencias a través de procesos de capacitación y entrenamiento específico. Lo aquí expuesto implica que la inversión de recursos sería la mejor forma para asegurar la calidad del personal del que se dispone. La empresa como entidad formadora debería estar abierta a su comunidad y convertirse en el escenario perfecto para la formación de los futuros empleados; con ambientes de aprendizaje idóneos, con las maquinarias y tecnología de punta, pueden simular lo que sería la aplicación de las competencias en un entorno real. En gran medida, las empresas del departamento del Atlán-

tico cumplen estas funciones según convenios con otras entidades para el acompañamiento y la formación de los nuevos trabajadores (figura 6).

Convenios Acompañamiento / Formación Oportunidades e inserción laboral

Identificación perfiles Necesidades empresa Proceso/ Atención integral

Fuente: Elaborado por los autores.

Figura 6. Actores emergentes en el discurso de gestores de talento humano

Otros estudios realizados por la OIT (2012) y la Unesco (2012) llegan a importantes conclusiones: los jóvenes carecen de las competencias necesarias que las empresas demandan, pocos de ellos pueden contar con una primera experiencia laboral y muchos no cuentan con recursos económicos para financiar su educación. En este sentido, el principal obstáculo para los jóvenes que intentan acceder al mercado laboral es que se encuentran en un círculo vicioso, formado por la falta de experiencia laboral, la baja preparación para el trabajo (falta de competencias) y la incapacidad para adquirir experiencia laboral sin contar con trabajo.

En países como Alemania, México o Suiza, la formación dual es una opción clara de formación, donde la empresa asume un rol protagonista en el proceso de enseñanza-aprendizaje. La formación dual nace en Alemania en la década de 1970 como una estrategia que permite acercar cada vez más la academia al sector productivo, entendiendo esta como el proceso mediante el cual las empresas prestan o ponen a disposición sus instalaciones para la formación de futuros profesionales. En Colombia, esta estrategia avanza a paso lento. Entre sus múltiples beneficios, se destacan mayor integración entre la teoría y la práctica; la participación en la empresa en los currículos; la formación profesional de acuerdo con la demanda real; una mayor motivación del estudiante y una disminución del riesgo de deserción temprana; una mayor facilidad de inserción laboral, como consecuencia de un mayor contacto con las empresas; un mayor potencial de la relación del profesorado con las empresas, lo cual favorecería la transferencia de conocimiento; el establecimiento de una mayor vinculación y corresponsabilidad entre los centros educativos que imparten formación profesional y las empresas en el proceso formativo de los jóvenes o de los trabajadores. Es precisamente en lo

último expuesto donde convergen los resultados de los adecuados procesos de orientación sociocupacional, y así lo reconocen los gestores del talento humano (figura 7).

Personas Formadas
Vinculación laboral
Personas satisfechas

Disminución deserción

Fuente: Elaborado por los autores.

Figura 7. Actores emergentes en el discurso de gestores de talento humano

Los agentes de gestión del talento humano entrevistados en este trabajo reconocen que un resultado deseable de la orientación sociocupacional está representado por la posibilidad de aumentar las probabilidades de vinculación laboral y así generar personal mejor formado y más satisfecho en su proyecto de vida.

En este capítulo, se resalta la importancia de incentivar las competencias innovadoras y emprendedoras, que ayuden a los estudiantes a ingresar al mercado laboral de manera más efectiva, para lo cual el orientador resulta el responsable de generar alianzas con organizaciones y representantes del sector productivo y estimular la articulación entre las asignaturas y las competencias laborales. Podemos ejemplificar este binomio con el caso de Alemania, donde el sistema educativo fomenta la formación especializada desde temprana edad, para lo cual se establece un fuerte vínculo entre la empresa, las universidades y la escuela que favorece el aprendizaje en contexto y práctico. Al final de la enseñanza secundaria, muchos jóvenes optan por la formación dual. En la empresa, la formación teórica y práctica se rige por un contrato entre el empresario y el aprendiz. De este modo, las empresas, junto con la academia, se empeñan en ofrecer currículos mucho más pertinentes a las necesidades del mercado (Aktouf, 2009).

Las empresas tienen la obligación de asumir el costo de la formación que ofrecen. Se estima que más de 1.5 millones de jóvenes se forman anualmente en este sistema, de manera que aproximadamente 70 % de la población ocupada tiene certificación dual, para lo cual unas 500 000 empresas, equivalentes a la cuarta parte de las registradas, vinculan a aprendices de

distintas áreas para capacitarlos en las habilidades que requieren en sus propios ambientes de aprendizaje. Al final del proceso educativo, 66 % de los aprendices queda vinculado laboralmente, otros pasan a trabajar en distintas empresas del sector o montan su propio negocio.

La formación dual es un claro ejemplo de cómo pueden desarrollarse estrategias para acortar la brecha entre la demanda de capital humano y su oferta, desde un rol mucho más activo de la empresa. Un caso semejante al de Alemania es el de Corea del Sur, país que es reconocido en la actualidad como una de las economías emergentes más sólidas y que privilegia la educación en su agenda pública como motor de la economía, bajo el principio de que la adquisición de conocimiento es un elemento de promoción social y prestigio. En este caso, hasta mediados de 1990, la educación tomó gran relevancia y se convirtió en prioridad para el Gobierno, como una herramienta de crecimiento económico. Como consecuencia, los trabajadores tenían más y mejores oportunidades de empleo, los salarios mejoraron y los inversionistas extranjeros que utilizaban mano de obra barata empezaron a disminuir (Aktouf, 2009).

Aquí, las empresas desempeñaron un papel importante en el desarrollo económico y la cualificación de la mano de obra. En 1976, se expide una ley especial que obligaba a las empresas de más de 300 empleados a formar ellas mismas por lo menos a 15 % de sus empleados. En su momento, dicha disposición causó un gran malestar entre aquellas que en su mayoría tenían mano de obra poco preparada y aprovechaban a las instituciones de educación para que formaran a sus empleados, de acuerdo con requerimientos muy específicos. Con el tiempo, los resultados de la ley evidenciaron que, pese al costo político que tuvo en su momento, se logró el objetivo, pues se estima que alrededor de 59 % de la mano de obra calificada del momento fue producto de la formación empresarial (Aktouf, 2009).

Los casos aquí mencionados ayudan a reflexionar acerca de la necesidad de repensar el concepto de *empresa*, la cual debería ser vista también como una entidad formadora, al asumir un rol más activo en la labor educativa de sus futuros trabajadores, motivando a los estudiantes a aprender en contextos laborales efectivos. Por tanto, el sector productivo, más que ser visto como proveedor de información, debe ser visto como aliado estratégico, incluso para el desarrollo de nuevos programas. Lo ideal sería generar tal sinergia que el empresario aporte en las nuevas propuestas curriculares, retroalimente a la academia y juntos lideren la agenda intelectual del mercado laboral.

Con un mundo cada vez más globalizado, las empresas deben consolidar su estrategia competitiva y ofrecer un servicio cada vez más especializado. En este orden de ideas, requieren personal con competencias sólidas, que aporten valor a la empresa. Generar una fuerza laboral calificada y competente resulta ser fundamental en la mejora de las posibilidades de desarrollo del país, que permita alcanzar los estándares de competitividad y productividad que se requiere para lograr altos niveles de desarrollo y posiciones privilegiadas en el contexto económico mundial, en especial cuando se ha apostado por la generación de competitividad como el camino por seguir para dicho desarrollo.

Bases para la creación de una red para el fortalecimiento de la orientación sociocupacional y el mejoramiento del capital humano en el departamento del Atlántico

Liliana González Díaz
Diana Senior Roca
Julio Martín Gallego
Luz Marina Silva Travededo
Julio Mendoza Soto

Antes de generar algunas propuestas que permitan la conformación de una red de trabajo, es necesario presentar ciertas consideraciones sobre el clima institucional y social para su creación. El primer aspecto por tener en cuenta es la distancia que puede haber entre las acciones desarrolladas por la red y las políticas públicas sobre fortalecimiento de capital humano. Aunque ya existen lineamientos nacionales para trabajar en torno a la orientación sociocupacional, estos no tienen mayor efecto en la planeación de proyectos en las entidades territoriales sobre el ingreso en la educación superior o en el mercado de trabajo de los jóvenes. Por tanto, se hace prioritaria la promoción, divulgación y socialización de la perspectiva de orientación sociocupacional entre los *policymakers* de la región para que el tema sea parte de la agenda pública y la red de trabajo goce de legitimidad y pueda participar de los presupuestos públicos.

El centro de atención de un proceso de orientación sociocupacional deben ser las necesidades de los jóvenes en los momentos de transición, lo cual significa el traslado de herramientas para la toma de decisiones. Cada individuo ha de decidir y autogestionar su decisión y los actores que intervengan en este proceso no deberán ni decidir por ellos ni direccionar este proceso hacia un interés particular. Para ello, también es prioritaria la socialización de la perspectiva de orientación entre todas las instituciones y entidades que podrían ser parte de la red en busca de unificar el enfoque de trabajo.

No se trata de duplicar esfuerzos, ni de adicionar tareas a los docentes y orientadores, sino de armonizar el trabajo realizado en torno a un programa concreto de orientación sociocupacional que tenga objetivos y metas claras, de manera que se le genere una identidad propia para que no se diluya o confunda con otros programas de la educación media.

En contextos de restricciones y pocas oportunidades, es normal que exista un manto de desesperanza sobre el futuro de los jóvenes y que se dé por sentado que seguirán una trayectoria precaria, de baja cualificación e inestabilidad laboral, haciendo que la invitación a desarrollar un proceso de orientación sociocupacional presente resistencias, desinterés y críticas sobre la desigualdad e inequidad social de la región. En este sentido, se debe buscar la manera de promocionar el tema e incentivar a los jóvenes a participar incluso antes de implementar las estrategias concretas.

Los resultados visibles de la orientación sociocupacional solo pueden registrarse a largo plazo, pues la construcción de trayectorias ocupacionales no tiene una duración definida y, una vez recorrido el camino, los individuos pueden valorar la importancia que tuvo la orientación sociocupacional para sus vidas. En este sentido, se debe pensar en estrategias que puedan sostenerse en el tiempo con el mínimo de inversión y que no dependan de una fuente de financiación única.

Todo lo expuesto hasta ahora busca generar un clima propicio de recepción para la red y cualquier estrategia que ella ponga en marcha. La pertinencia y justificación del tema ya están dadas por los diferentes diagnósticos sobre el crecimiento económico del país, donde siempre se concluye que se deben mejorar los conocimientos y las competencias de la población, buscar la manera de reducir el desempleo y la desocupación de los jóvenes, encontrar el equilibrio entre la oferta y la demanda laboral y velar por que las oportunidades de educación y empleo se distribuyan de forma justa. Todos estos aspectos confluyen en un mejoramiento de los procesos de orientación sociocupacional, aunque ningún diagnóstico lo haya indicado de esa forma.

En consecuencia, se proponen como objetivos de la red algunos tomados y ajustados de un estudio realizado por la Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD, 2013) sobre los retos de políticas públicas de orientación en los países miembros de la organización:

- Ayudar a los jóvenes a tomar una decisión informada y racional sobre sus itinerarios de educación y trabajo y a gestionar su trayectoria ocupacional, articulando los componentes de autoconocimiento, conocimiento del mundo de la educación terciaria y conocimiento del mundo del trabajo.
- Fomentar la reflexión de los jóvenes sobre sus ambiciones, sus intereses, su cualificación y sus capacidades.

- Facilitar la comprensión del mercado laboral y los sistemas educativos en la región haciendo un uso pertinente e intensivo de las tecnologías de la información y de la comunicación.
- Brindar las herramientas para planificar y tomar decisiones sobre su futura vida laboral y la formación que de manera congruente deberán desarrollar.
- Fortalecer el trabajo intersectorial y potenciar el trabajo de las instituciones más cercanas a los beneficiarios de la orientación.
- Hacer asequible la información sobre el mercado laboral y las oportunidades de formación, organizando y sistematizando esta información y haciendo que esté disponible cuando las personas tienen necesidad de ella.

Los principales beneficiarios del trabajo de la red deben ser los jóvenes de los estratos sociales más bajo, que están dentro y fuera del sistema educativo, pues para ellos la orientación significa una labor que debe tender a la equidad social y la búsqueda de la igualdad de oportunidades educativas (Gómez, 2006).

Actores claves y acciones para la puesta en marcha de la red

Definidos los dos momentos de la transición, los beneficiarios y sus necesidades de orientación sociocupacional, se pueden identificar algunos actores que pueden colaborar en la red de trabajo, considerando dos aspectos. En primer lugar, el enfoque de trabajo de las instituciones y las entidades que se puede articular con los diferentes componentes de la orientación sociocupacional:

- Autoconocimiento: donde el enfoque de trabajo es la identificación de activos y pasivos¹ en los jóvenes, que pueden ponerse en juego en el ámbito de la formación y del trabajo, junto con las expectativas y los deseos que se tienen sobre estos.
- Conocimiento del mundo de la educación terciaria: donde el enfoque de trabajo es el desarrollo de capacidades en los jóvenes para buscar y analizar información sobre sus oportunidades de formación y ponderar adecuadamente sus aptitudes, habilidades y deseos frente a dicho marco de oportunidad.

¹ Retomo la definición que proponen Katzman et al. (1999) de activo, concebido como un recurso que se posee, pero que además puede ser usado en un contexto específico para obtener algo. Es decir, tiene un valor de cambio. Por ejemplo, la educación superior es todavía un activo para obtener empleo, mientras que otros niveles, como la primaria y cada vez más la secundaria, van perdiendo este valor. En el caso contrario, el pasivo es aquella característica que puede disminuir el valor de cambio de los activos. Por ejemplo, la obtención de títulos educativos no tiene necesariamente el mismo valor para los hombres que para las mujeres; en dicho contexto, el sexo puede ser considerado como un activo para algunos y un pasivo para otros.

- Conocimiento del mundo de trabajo: donde el enfoque de trabajo es el desarrollo de habilidades en los jóvenes para relacionar sus intereses, sus distintas opciones de formación y los trabajos acordes con la formación recibida.

En segundo lugar, debemos considerar el posible papel que estos actores pueden desempeñar en la red, según los siguientes perfiles:

- Proveedores de información: instituciones o entidades que pueden contribuir en la comprensión del mercado laboral (al dar a conocer las necesidades de recursos humanos y las dinámicas de contratación que establecen) y los sistemas educativos en la región (al dar a conocer la oferta de formación existente, los requisitos de ingreso, los procesos de selección y las perspectivas ocupacionales de los programas).
- Gestores: instituciones o entidades que pueden implementar las estrategias propuestas por la red de trabajo en diferentes ámbitos y ser canales de comunicación efectiva con los beneficiarios de la orientación sociocupacional. Estos actores deben garantizar el acceso de todos los beneficiarios al proceso de orientación sociocupacional.
- Estrategas: instituciones o entidades que pueden proponer las líneas de trabajo para la orientación sociocupacional, realizar investigaciones para diagnosticar las necesidades de orientación, construir los proyectos y las acciones por implementar y buscar las fuentes de financiación para las iniciativas.

De esta manera, la red de actores puede visualizarse de la siguiente manera (tabla 1):

Tabla 1. Actores vinculados a la orientación sociocupacional

	Proveedores de información	Gestores	Estrategas
Autoconocimiento	Orientadores de instituciones educativas Facultades de Psicología Intermediadoras laborales	Medios de comunicación Intermediadores laborales	Alcaldías y gobernaciones
	1	2	3
Conocimiento del mundo de la educación terciaria	Instituciones de educación superior Instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano	Ministerio de Educación Nacional Asociación de universidades del Caribe Alcaldías y gobernaciones	Observatorio de Educación del Caribe Colombiano
	4	5	6
Conocimiento del mundo del trabajo	Alcaldías y gobernaciones Centros de estudios económicos Sector productivo en general	Consejos departamentales de competitividad Cajas de compensación Instituciones de educación superior	Cámaras de comercio Fundaciones empresariales SENA
	7	8	9

Fuente: Elaborado por los autores.

Dado que esta tabla puede cambiar a causa del interés de los actores por participar en la red, las competencias que las instituciones y entidades pueden asumir no se especificarán para cada actor, sino para el lugar que ocupan en el mapa (tabla 2).

Tabla 2. Competencias de actores vinculados a la orientación sociocupacional

1	<p>Brindar las herramientas y los instrumentos que pueden ayudar a los jóvenes a gestionar su trayectoria ocupacional, comprendiendo los factores externos y subjetivos que afectan la trayectoria.</p> <p>Brindar las herramientas y los instrumentos que pueden ayudar a los jóvenes en el reconocimiento de gustos, intereses y expectativas sobre su futuro educativo y laboral.</p> <p>Brindar las herramientas y los instrumentos para ayudar a los jóvenes a identificar sus capacidades y actitudes, leyendo adecuadamente los resultados académicos y pruebas que hayan presentado.</p> <p>Brindar herramientas e instrumentos que pueden ayudar a los jóvenes a leer su contexto social, económico, educativo y laboral.</p>
2	<p>Generar los espacios de difusión y trabajo dentro y fuera de la escuela para el autoconocimiento, independiente de los intereses de la institución gestora.</p> <p>Generar mecanismos de orientación individual, con personal idóneo, accesible a los actores beneficiarios que lo necesiten.</p> <p>Socializar las herramientas y los instrumentos con los actores beneficiarios (colegio, familias y jóvenes).</p> <p>Implementar las estrategias asociadas con los actores beneficiarios.</p>
3	<p>Priorizar los temas y aspectos que deben trabajarse en este componente de acuerdo con el diagnóstico que se haga de los actores beneficiarios.</p> <p>Crear las estrategias de trabajo alrededor del autoconocimiento que involucren a los actores de la red y cumplan con los objetivos de la orientación sociocupacional.</p> <p>Gestionar los recursos necesarios para la implementación de las estrategias.</p> <p>Poner en práctica procesos que favorezcan el monitoreo y seguimiento periódico de las estrategias implementadas.</p>
4	<p>Brindar las herramientas y los instrumentos para ayudar a los actores beneficiarios a comprender la estructura del sistema de educación terciario.</p> <p>Brindar los elementos de búsqueda y análisis de la oferta de formación terciaria que deben guiar el proceso de orientación sociocupacional.</p> <p>Brindar las herramientas y los instrumentos para ayudar a los actores beneficiarios a conocer y analizar las alternativas de financiación de la educación terciaria.</p> <p>Brindar las estrategias de preparación de los jóvenes para los procesos de selección e ingreso en la educación terciaria.</p> <p>Brindar las herramientas y los instrumentos para ayudar a los jóvenes en la identificación de sus expectativas y miedos frente a los escenarios de educación terciaria.</p>
5	<p>Identificar las estrategias de información que pueden ayudar a los actores beneficiarios en la comprensión del mundo de la educación terciaria.</p> <p>Generar los espacios de difusión y trabajo dentro y fuera de la escuela para el conocimiento del mundo de la educación terciaria, independiente de los intereses de la institución gestora.</p> <p>Socializar las herramientas y los instrumentos con los actores beneficiarios (colegio, familias y jóvenes).</p> <p>Implementar estrategias con los actores beneficiarios que permitan el estudio y el conocimiento práctico de diferentes profesiones antes de elegir.</p>

Continúa...

	<p>Priorizar los temas y aspectos que deben trabajarse en este componente de acuerdo con el diagnóstico que se haga de los actores beneficiarios.</p> <p>Identificar las principales necesidades de información y asesoría que pueden tener distintos grupos de jóvenes (escolarizados, no escolarizados, con discapacidad, etc.) para el conocimiento del mundo de la educación terciaria.</p> <p>Diseñar estrategias de trabajo a medida de los actores beneficiarios y sus necesidades de orientación sociocupacional.</p>
6	<p>Realizar recomendaciones a las instituciones educativas para la atención adecuada respecto de la orientación sociocupacional y a los jóvenes en el proceso de selección de programa e ingreso.</p> <p>Consolidar un banco de información ajustado a las necesidades de la orientación sociocupacional para el conocimiento del mundo de la educación terciaria que sea de fácil acceso para todos los actores beneficiarios.</p> <p>Poner en práctica procesos que favorezcan el monitoreo y seguimiento periódico de las estrategias implementadas.</p>
	<p>Brindar las herramientas y los instrumentos para ayudar a los actores beneficiarios a comprender la dinámica del mercado de trabajo.</p> <p>Brindar los elementos de búsqueda y candidatura a los puestos de trabajo disponibles.</p>
7	<p>Brindar las herramientas y los instrumentos para ayudar a los actores beneficiarios a conocer y analizar las alternativas de emprendimiento y autoempleo.</p> <p>Brindar las herramientas y los instrumentos para ayudar a los jóvenes en la identificación de sus expectativas y miedos frente a los escenarios de trabajo.</p> <p>Brindar las herramientas y los instrumentos para ayudar a los jóvenes a comprender las diferentes modalidades de contratación y sus implicaciones.</p>
	<p>Generar los espacios para difundir una información completa e integrada sobre la proyección de las profesiones y el mercado de trabajo.</p>
8	<p>Socializar las herramientas y los instrumentos con los actores beneficiarios (colegio, familias y jóvenes).</p> <p>Implementar estrategias con los actores beneficiarios que permitan la experimentación en los ambientes laborales (pasantías).</p>
	<p>Priorizar los temas y aspectos que deben trabajarse en este componente de acuerdo con el diagnóstico que se haga de los actores beneficiarios.</p> <p>Diseñar las estrategias para hacer más asequible la información sobre el mercado laboral, organizándola, y sistematizándola de manera que resulte útil a los procesos de orientación sociocupacional.</p>
9	<p>Diseñar las estrategias para que la información del mundo de la educación terciaria y del mundo del trabajo esté articulada y sea útil para las entidades que desarrollen los procesos de orientación sociocupacional.</p> <p>Poner en práctica procesos que favorezcan el monitoreo y seguimiento periódico de las estrategias implementadas.</p>

Fuente: Elaborado por los autores.

En el apartado anterior, se señalaron algunas de las acciones que deben ser promovidas, diseñadas e implementadas en los procesos de orientación sociocupacional. Estas acciones tienen efectos sistémicos y se puede identificar su relación con los procesos de fortalecimiento del capital humano, respecto de la articulación del sistema educativo y productivo, de la distribución de oportunidades y del ejercicio de la ciudadanía. El concepto de *orientación sociocupacional* reconoce que una parte importante de la competitividad laboral se juega en la

información que tienen las personas sobre las demandas del mercado de trabajo y la formación que necesitan para satisfacer tales demandas. Además, la orientación sociocupacional se trata de acciones en beneficio de los sujetos, es decir, cuya intención es aportar al desarrollo de una trayectoria de vida que incluye el rol social y productivo.

Se puede afirmar que la orientación sociocupacional le brinda al mundo productivo, y más concretamente a los empresarios, un recurso humano que tiene claras las demandas que se le hacen y que orienten su formación a suplir esas necesidades específicas, si ese es su interés. Por su parte, también le envía señales al sistema de educación terciario, para que su oferta sea pertinente y actualizada, en la medida en que los sujetos también tienen claro qué buscar y esperar de una formación pertinente y de calidad. En otras palabras, la orientación sociocupacional puede contribuir a mejorar la eficiencia de los sistemas educativos y del mercado de trabajo.

La orientación sociocupacional aporta también a la equidad social, pues es un instrumento privilegiado para democratizar la información y permitirles a todas las personas, independiente de su condición social, obtener información para construir su trayectoria ocupacional. Con ello, contribuye al aumento de oportunidades sociales tanto en el mercado laboral como en la oferta formativa. Así, aunque la orientación sociocupacional no logra resolver los problemas del desempleo estructural, sí abona de forma importante al desempleo friccional.

Por otro lado, aunque no logra crear nuevas oportunidades educativas, sí comunica algunas desconocidas por ciertos sectores y pone en evidencia las inequidades que pueda tener el sistema educativo. En otras palabras, la orientación sociocupacional aporta a la construcción y el fortalecimiento de una ciudadanía productiva, que promueva el desarrollo social en condiciones de trabajo dignas. En este contexto, la orientación sociocupacional se concibe como un proceso formativo que prepara a las personas para formarse, insertarse y permanecer en el mercado de trabajo, aprovechando al máximo sus posibilidades y las del contexto para su competitividad laboral, el desarrollo personal y la integración social, sobre la base de la tríada autoconocimiento, conocimiento del mercado de trabajo y conocimiento del sistema de educación terciario. No está destinada a simplemente elegir o conseguir un puesto de trabajo o un programa de formación, sino a tener una mirada más compleja, sistémica, y al mismo tiempo prospectiva e inmediata, de la propia trayectoria ocupacional y las formas de gestionarla. Bajo estos lineamientos se esbozan algunas estrategias que pueden implementarse a corto plazo por la red. Estas acciones no reemplazarían o competirían con los objetivos de programas o iniciativas ya desarrollados, ni con las funciones de las instituciones, sino que pueden generar valor agregado articulando todos los esfuerzos en torno a la orientación sociocupacional, que se vienen llevando a cabo de forma fragmentada. Por ello, la figura de red permite que se incorporen constantemente distintos actores que hagan la estructura flexible y abierta. Lo anterior se traduce en acciones, como las que se enumeran a continuación:

1. Socialización de los lineamientos de la orientación sociocupacional: a partir de foros, videos, publicaciones cortas y material promocional que permitan una mejor comprensión del proceso de la orientación sociocupacional y motive a los actores a participar en la red. Asimismo, se puede complementar la socialización con la creación de espacios virtuales como blogs para el intercambio de experiencias y prácticas, incluso para la creación de concursos de experiencias significativas.
2. Creación de mesas permanentes de trabajo: a partir del mapa de actores, es posible agrupar las instituciones y entidades por temas para establecer espacios de intercambio, promover la producción de conocimiento e impulsar y divulgar información pertinente. En estos espacios, se pueden discutir las iniciativas y los proyectos que actualmente están en implementación y su aprovechamiento respecto de la orientación sociocupacional.
3. Asesoría técnica para las secretarías de educación, instituciones educativas y otros actores: para el diseño de planes de orientación, donde se comprenda la metodología propuesta y se construyan estrategias que la reflejen. Esta asesoría puede seguir la misma lógica de la tríada metodológica propuesta para la orientación sociocupacional donde se combinen encuentros regionales presenciales para la presentación y provisión de información, las asesorías virtuales para la resolución de inquietudes específicas y el acompañamiento directo a un grupo de instituciones a manera de experimentación que se puede organizar como un pilotaje.
4. Diagnóstico de necesidades de orientación sociocupacional de los beneficiarios: a partir de un estudio a jóvenes en diferentes condiciones socioeconómicas y distintas trayectorias, para identificar el perfil de los beneficiarios y las necesidades de orientación sociocupacional que deben priorizarse en la atención. Este estudio puede diseñarse a partir de una encuesta donde las distintas entidades (colegios, instituciones de educación terciaria, asociaciones de jóvenes, etc.) promuevan su diligenciamiento.
5. Crear un sistema de información y evaluación sobre las prácticas de los colegios y las instituciones de educación terciaria en el ámbito regional: a partir de una encuesta para las instituciones y una batería de indicadores donde se contrasten los componentes de la orientación sociocupacional con las acciones realizadas y se puedan identificar los aspectos que requieren fortalecimiento.
6. Crear un sistema de información y evaluación sobre las prácticas de entidades en torno a la orientación sociocupacional para la inserción en el mercado de trabajo en el ámbito regional: a partir de una encuesta para las instituciones y una batería de indicadores donde se contrasten los componentes de la orientación sociocupacional con las acciones realizadas y se puedan identificar los aspectos que requieren fortalecimiento.

7. Diseño de una caja de herramientas de acceso libre: a partir de la identificación de las mejores prácticas con ayuda de los sistemas de recolección de información y evaluación, las cuales pueden ser mejoradas o complementadas con el uso masivo de las tecnologías de la información y de la comunicación.
8. Creación de un sistema de información que articule la oferta del sector educativo terciario y las demandas del mercado de trabajo regional: a partir de la información existente, crear un proceso de provisión de información que guíe al beneficiario por las distintas decisiones que va a tomar y lo acerque a las fuentes de información.

Consideraciones para la implementación de la orientación sociocupacional en los establecimientos educativos

LIMITACIONES SOCIOESTRUCTURALES

Aunque las instituciones educativas coincidan en una fuerte preocupación por las oportunidades que van a tener sus jóvenes una vez terminen el bachillerato, es poco lo que pueden hacer en esta materia. Los altos costos y la concentración de la oferta de educación superior en ciertas regiones del país, en las zonas urbanas y en ciertos campos de conocimiento, limitan enormemente las posibilidades de los jóvenes de sectores vulnerables.

Asimismo, el desempleo que afecta especialmente a los jóvenes sin formación terciaria y la alta precariedad del mercado laboral colombiano constituyen también una talanquera a los procesos de orientación. Sin oportunidades no hay posibilidades de elegir. Así, ni la mejor orientación sociocupacional que logre desarrollar sólidos criterios para la toma de decisiones puede subvertir los efectos de la falta de oportunidades regionales para los sectores más vulnerables en términos socioeconómicos. Otro tema por reconocer es que esta misma falta de oportunidades ha fomentado la denominada cultura del atajo, algo a lo que los jóvenes no escapan. La orientación sociocupacional debe enfrentar y aportar en el cambio en esta cultura, pero de ninguna manera puede lograrlo por sí misma. Requiere el concurso del cambio en otros niveles, entre ellos, en el de las oportunidades reales y dignas para los jóvenes.

Estos tres aspectos indican que un proceso de orientación sociocupacional debe ser transparente y responsable frente a las expectativas que genera en los jóvenes (no puede garantizar oportunidades de estudio y trabajo para todos) y deben aterrizar todas las reflexiones de la toma de decisiones en el contexto en el que están inmersos, para identificar su marco real de oportunidades, que suele ser más amplio de lo que los jóvenes imaginan.

OBSTÁCULOS DEL SISTEMA EDUCATIVO

La orientación sociocupacional no es una tarea exclusiva de las instituciones educativas, sino una responsabilidad compartida de muchos actores que deberían estar articulados para desarrollar un solo proceso. De acuerdo con la Ley 1155 de 1994,

el Ministerio de Educación Nacional en coordinación con el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, ICFES, el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA y el sector productivo, establecerá un Sistema de Información y Orientación Profesional y Ocupacional que contribuya a la racionalización en la formación de los recursos humanos, según los requerimientos del desarrollo nacional y regional.

Esta ley se materializa en iniciativas del Ministerio de Educación Nacional como Buscando Carrera y el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior, mientras que la información sobre el mercado laboral estaría siendo surtida por el Servicio Público de Empleo del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), junto con lo desarrollado de forma independiente por el Observatorio Laboral de la Educación.

Todas estas iniciativas públicas apuntan a brindar información muy importante para la orientación, pero no se dedican a otras tareas como la consejería, la investigación en torno al tema y el asesoramiento a entidades que desarrollen programas asociados. La Ley 115 establece también que para la población escolar son los colegios los encargados de desarrollar acciones de orientación. De ahí se deriva que las secretarías de educación son las que deben proveer condiciones para su desarrollo. El Decreto Reglamentario 1860 de 1994 establece el servicio de orientación estudiantil en todas las instituciones, con el objetivo general de contribuir al pleno desarrollo de la personalidad de los educandos en cuanto a:

- La toma de decisiones personales.
- La identificación de aptitudes e intereses.
- La solución de conflictos y problemas individuales, familiares y grupales.
- La participación en la vida académica, social y comunitaria.

En la cotidianidad de las instituciones educativas, este servicio no se presta, principalmente, porque el Decreto Reglamentario 1850 de 2002 exonera las instituciones para tener el cargo de orientador y en su lugar otros actores, como docentes y directivos docentes, deben liderar la organización de actividades. Así que es frecuente que las actividades de orientación sociocupacional estén asociadas a actividades de emprendimiento o articulación y por tanto que los docentes de esas áreas sean los principales actores. Asimismo, no hay mecanismos para fomentar redes de trabajo interinstitucionales e intersectoriales que le ayuden a la escuela a desarrollar esta tarea de la orientación. Al contrario, se deja que las alianzas se limiten a tal promoción y mercadeo por parte de las instituciones de educación terciaria, mientras el desarrollo de criterios de selección sigue quedando en el tintero. Básicamente porque las iniciativas públicas generan una información que no es utilizada por los colegios y estos tienen unos objetivos que no coinciden con las herramientas existentes.

Como efecto de esta situación, el papel del sistema educativo queda relegado frente a las políticas que buscan fortalecer el capital humano, empujando a los jóvenes aceleradamente hacia el mundo del trabajo, sin que hayan recibido la suficiente capacitación para ello y peor aún sin que hayan tenido una fase de exploración y descubrimiento de sus capacidades y habilidades más fuertes, para decidir cuál es la trayectoria ocupacional que quieren seguir. En muchos casos, se reconoce una propensión de los jóvenes a ciertos sectores de la economía identificados como promisorios o en auge para las regiones o hacia la oferta técnica y tecnológica de ciertas instituciones de educación superior que se están expandiendo por el país.

Es importante que se comprenda que el proceso de adecuación que plantean los programas de formación para el trabajo no es automático y que las personas seleccionan una carrera o un trabajo guiados al menos por dos parámetros: 1. el conocimiento de las ofertas de estudio o trabajo existentes en su entorno y 2. sus intereses, gustos y expectativas familiares, profesionales y laborales. La orientación sociocupacional puede, por tanto, plantear un proceso de conciliación, que, por un lado, comprende que una parte importante de la competitividad laboral se obtiene a partir de la información que tiene el recurso humano sobre las demandas del mercado de trabajo y la formación de este para satisfacer tales demandas; y por otro lado, la orientación debe tratarse de acciones en beneficio de los jóvenes, es decir, aquellas cuya intención sea aportar al desarrollo de una trayectoria ocupacional donde sus elecciones les resulten altamente satisfactorias.

OBSTÁCULOS PARA LA ORIENTACIÓN SOCIOCUPACIONAL EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

No se puede reconocer un proceso único de orientación en cada institución, puesto que el encargado lo entiende de una manera diferente, prioriza el trabajo en ciertos componentes y considera que lo abarca satisfactoriamente con la implementación de unas actividades a veces desarticuladas o descontextualizadas. Aquí se mencionan algunos de los obstáculos a la implementación de los procesos de orientación:

1. *Falta de institucionalización de la orientación sociocupacional en las instituciones de educación media superior*: no hay una definición de orientación sociocupacional, ni una línea clara de trabajo, lo cual se evidencia en que esta no hace parte de los planes de trabajo y el currículo escolar, por lo que las actividades (esporádicas, extracurriculares y desarticuladas) desarrolladas no son incluidas dentro del horario académico. De manera implícita se trata el asunto desde otros proyectos y, por tanto, no tiene un efecto visible en las dinámicas escolares o solo resulta relevante en los momentos en que los estudiantes deben seleccionar un programa de articulación, énfasis o profundización. Este problema no se soluciona incluyendo la orientación sociocupacional dentro del proyecto institucional, si este no se socializa con todos los actores educativos o no se cuenta con una interpretación consensuada del concepto. La falta de institucionaliza-

ción genera que el proceso de orientación se mezcle y confunda con otros procesos que se desarrollan en la institución y que pierdan identidad y relevancia.

2. *Los encargados de la orientación sociocupacional en las instituciones:* no contar con el cargo de orientador en todas las instituciones educativas lleva a que las actividades de orientación sociocupacional se crucen con otras actividades académicas, de bienestar estudiantil u orientación escolar. Cuando los líderes son coordinadores, rectores, docentes y directores de grupo, se puede inferir que su principal actividad o función no está relacionada con la orientación sociocupacional, sino que este es un asunto anexo a otras funciones académicas o administrativas. Además, la formación profesional del encargado permitirá tener más o menos herramientas para tratarlo. La última convocatoria nacional que se realizó en 2010 para este cargo muestra que el perfil solicitado corresponde a personas con licenciatura o pregrado en áreas como pedagogía y psicología; en consecuencia, se les pide que desempeñen una gran variedad de actividades, como asesoría psicológica, bienestar estudiantil, implementación de programas de educación sexual, resolución de conflictos, pero no actividades de orientación sociocupacional. Este perfil que no está acompañado de una descripción de conocimiento o competencias específicas solo permite inferir que, cuando estas personas son las encargadas de la implementación de actividades de orientación, su enfoque de trabajo será psicológico, desconociendo los factores contextuales que moldean los gustos, los intereses y las expectativas de los jóvenes.

A la hora de pensar en acciones específicas para los encargados de orientación (capacitaciones o generación de material dirigido a ellos), es necesario hacer una indagación previa de su formación específica y experiencia, de manera que se puedan analizar las capacidades, los conocimientos y las herramientas que podrían poseer para el desarrollo específico de actividades.

3. *Confusión de la orientación sociocupacional con otros proyectos:* es natural que se presente una confusión entre las actividades de orientación sociocupacional y emprendimiento, los proyectos productivos o la articulación, dado que todos apuntan a pensar en la etapa de transición de los jóvenes; sin embargo, mientras la orientación sociocupacional busca ser un proceso en el cual cada individuo empieza a tomar decisiones que irán configurando su trayectoria ocupacional, los programas que se implementan en la educación media buscan encarrilarlo con una opción ocupacional que rápidamente cubra sus necesidades económicas básicas.

La implementación de la orientación sociocupacional debe prever mecanismos o incentivos que motiven a los jóvenes para la participación en el proceso y al mismo tiempo buscar una adecuada articulación con estos programas de manera que puedan ser insumo para la reflexión de los jóvenes sobre sus intereses y capacidades a fin de que no riñan los dos procesos dentro de la institución educativa.

4. *Falta de herramientas para desarrollar actividades de orientación sociocupacional*: esta es una de las dificultades más frecuentes. En muchos casos, se considera que los test psicométricos deben ser el principal insumo para trabajar la orientación sociocupacional; sin embargo, muchas instituciones no cuentan con ellos y, por tanto, deben esperar a que una institución de educación superior u otro externo aplique las pruebas que corre el riesgo de los sesgos en la información suministrada y en la interpretación de resultados. Los procesos de orientación sociocupacional requieren herramientas de información para los tres componentes (autoconocimiento, conocimiento del mundo del trabajo y conocimiento del mundo de la educación terciaria) y herramientas para planear, ejecutar y evaluar las actividades implementadas, de manera que se puedan reconocer los efectos en el proceso de toma de decisiones de los jóvenes, especialmente en los egresados que pueden valorar si lo realizado en el colegio les ayudó a clarificar sus ideas sobre su trayectoria ocupacional.

En resumen, hay un terreno que abonar ante de la implementación de la orientación sociocupacional, donde se destaca la importancia de realizar algunas acciones:

- a. Socializar el concepto de *orientación sociocupacional* con todos los actores para armonizar las perspectivas de trabajo sobre este asunto. Para esto, se puede utilizar el material construido para el Ministerio de Educación Nacional en 2013 (González, Ortegón y Díaz, 2013) y diseñar algunas herramientas didácticas.
- b. Establecer el perfil de los encargados de orientación sociocupacional (formación y experiencia) para proyectar el trabajo por realizar con ellos (actualización, capacitación, etc.). Para esto, es necesario la elaboración de una pequeña investigación o una encuesta censal a los colegios.
- c. Construir una propuesta marco para la articulación de los programas y proyectos de la educación media con el enfoque de orientación sociocupacional.
- d. Diseñar herramientas de trabajo para los estudiantes y para el proceso de planeación interno.

Lineamientos para el fortalecimiento de la orientación sociocupacional en las instituciones educativas de básica y media

INTEGRACIÓN DE LA ORIENTACIÓN SOCIOCUPACIONAL EN EL CURRÍCULO

Las acciones propuestas del apartado anterior nos permiten enlazar el propósito de este apartado, pues el empoderamiento implica la adopción del enfoque de orientación sociocupacional de manera que sea incorporado en los proyectos educativos institucionales y alrededor de él los diferentes actores articulen sus acciones de trabajo permanente con los estudiantes. Para llegar a este punto, las instituciones educativas van a requerir herramientas que les

permitan dimensionar el trabajo por realizar y estructurar un plan de implementación de la orientación sociocupacional concertado. El aporte concreto que puede hacer la escuela en los procesos de toma de decisiones de los jóvenes, partiendo de la base de que varios externos contribuirán con estrategias y acciones específicas a este proceso y por tanto la escuela no es responsable única del proceso, puede concretarse en tres objetivos:

1. Generar procesos para el reconocimiento de las habilidades, expectativas e intereses de los alumnos, acompañados de una clara identificación de sus condiciones socioeconómicas y las posibilidades y limitaciones que se derivan de ello (autoconocimiento).
2. Socializar las fuentes de información sobre el mundo de la educación terciaria y sus diferentes alternativas de inserción, brindando criterios de comparación y ponderación de la oferta respecto de la calidad y pertinencia frente a su situación particular (conocimiento del mundo de la formación).
3. Facilitar al estudiante la relación entre sus intereses ocupacionales y de formación con los campos ocupacionales donde puede desempeñarse laboralmente (conocimiento del mundo del trabajo).

Estos tres objetivos requieren una organización interna de las instituciones educativas donde debe existir un líder que gestione internamente y promueva el trabajo en orientación y socialice las herramientas existentes y (por qué no) diseñe otras nuevas, y un equipo de apoyo que facilite la implementación de las actividades, que puede estar conformado por el coordinador académico, el coordinador de articulación, los docentes de las áreas de emprendimiento, ética y valores, proyecto de vida, áreas técnicas y de las diferentes modalidades, profundizaciones o énfasis. Con la articulación de los docentes de diferentes áreas, se asegura que el plan de orientación se integre a los proyectos y programas que la institución está implementado en el nivel de media. Por otra parte, estos tres objetivos pueden ser transversales a la formación integral de los currículos escolares, pues pueden ser interpretados como competencias personales o axiológicas por desarrollar con los estudiantes. Estas competencias pueden ser:

1. *Planeación y proyección de su futuro*: entendida como la capacidad de ponerse metas y buscar diferentes rutas para alcanzarlas previendo dificultades y la forma de superarlas. Esto significa la proyección de itinerarios de formación y trabajo a corto, mediano y largo plazo que lleven a la satisfacción de las expectativas personales.
2. *Conocimiento de sí mismo*: implica reconocer y aceptar los rasgos más característicos de la personalidad, el carácter, las aptitudes, las destrezas, las fortalezas, las debilidades, los intereses, los gustos, etc., para ponerlos en diálogo con el marco de oportunidad identificado dentro del entorno.

3. *Pensamiento crítico*: se refiere al reconocimiento de las condiciones que hacen posible que un determinado conjunto de ideas se transformen en creencias que influirán en las decisiones ocupacionales. Implica cuestionar los imaginarios y estar dispuesto a modificarlos a partir de nueva información que se conozca.
4. *Lectura de su entorno*: se refiere al pensamiento reflexivo sobre las experiencias, las situaciones y el ambiente en el que se vive e interactúa. Lo cual permite reconocer su posición en el espacio social para identificar sus posibilidades y limitaciones y en torno a esto proyectar sus metas.
5. *Búsqueda y procesamiento de información*: habilidades para obtener y procesar la información, teniendo claro criterios de evaluación y selección de aquella que le resulta útil para identificar sus oportunidades futuras de formación y trabajo. Esto implica tener iniciativa y curiosidad por indagar sobre nueva información y para ello se requiere conocer y aprovechar las fuentes de información a través de las tecnologías de la información y de la comunicación.
6. *Autonomía en la toma de decisiones*: capacidad de elegir libremente entre un grupo de posibilidades aquella que mejor satisfaga sus deseos y sea consecuente con sus creencias. Implica no ceder ante las presiones familiares y sociales para escoger una opción no deseada y aceptar las consecuencias de las decisiones tomadas.
7. *Adaptación a los cambios*: capacidad de comprender y aceptar las situaciones nuevas o imprevistas manteniendo una actitud flexible que le permita ajustar los itinerarios de formación y trabajo, sin alterar necesariamente sus metas.
8. *Manejo de la incertidumbre*: capacidad de discernir y tomar decisiones estratégicamente en escenarios caracterizados por el riesgo, la falta de información y los cambios acelerados. Implica no paralizarse por el temor a equivocarse, pero sí entender las posibilidades de éxito o fracaso en cada una de las decisiones.
9. *Comunicación asertiva*: capacidad de expresar con claridad y coherencia los deseos y las creencias en torno a los escenarios de formación y trabajo futuros respetando las opiniones de sus interlocutores. Implica tener autoconfianza para defender sus emociones y pensamientos frente a las críticas que puedan surgir.
10. *Resiliencia*: capacidad de sobreponerse a las situaciones adversas y afrontar los fracasos como una experiencia más, que debe abrirle un nuevo panorama de oportunidades y en torno a ello ajustar los itinerarios de formación y trabajo.

Por otra parte, la implementación de los objetivos de orientación sociocupacional en las instituciones educativas, como cualquier otro proyecto de intervención educativa, debe tener

unas herramientas de planeación. Por su carácter, la orientación sociocupacional no es una suma de actividades enlazadas, sino un proceso estructurado que debe ajustarse a las posibilidades de las instituciones educativas y a las necesidades de la población que atienden. Esto significa que cada institución educativa debe elaborar un plan de implementación de la orientación sociocupacional. *Rutas de vida: manual de orientación sociocupacional* (González, Ortegón y Díaz, 2013) tiene una guía muy completa sobre cómo diseñar un plan de implementación, sobre la cual se podría diseñar un material de trabajo para los líderes de orientación sociocupacional, que pueda generar herramientas a partir de las falencias puntuales que tiene cada uno de acuerdo con la organización interna de sus instituciones y su perfil.

Rutas de vida presenta como pasos básicos:

- Reconocimiento de la situación inicial
- Definición de objetivos y resultados esperados
- Diseño de la metodología
- Evaluación y seguimiento

ARTICULACIÓN CON LAS ACTIVIDADES ESCOLARES

Los lineamientos que se presentan a continuación buscan aprovechar la información existente e integrar la orientación sociocupacional a las actividades académicas cotidianas y al currículo escolar, que desde hace tiempo se vienen implementando en los colegios. Permiten comprender que no todas las instituciones deben partir de cero a la hora de implementar la orientación sociocupacional y que no todas están en la misma situación o tienen las mismas necesidades:

1. *Proyecto de la trayectoria ocupacional:* en la mayoría de las instituciones, se cuenta con la asignatura Ética y Valores donde se trabaja el proyecto de vida, en ella se desarrollan diversas actividades para que los jóvenes identifiquen sus gustos e intereses e imaginen qué será de su vida en los siguientes diez o veinte años. Este espacio puede aprovecharse para trabajar el componente de autoconocimiento y puede enriquecerse trasladando herramientas para que el estudiante proyecte su trayectoria ocupacional a partir de los imaginarios y la información que tienen sobre del mundo de la formación y el trabajo.
2. *Articulación con orientación sociocupacional:* en las instituciones educativas que tienen convenios de articulación, estos programas pueden ser concebidos como herramientas de exploración de ciertos campos del conocimiento y como estrategias para simular anticipadamente la experiencia universitaria. En este caso, este proceso se puede enriquecer con el traslado de herramientas para que el estudiante reflexione sobre las lecciones aprendidas en este proceso de formación, decante su experiencia y la contraste con sus expectativas y aspiraciones ocupacionales.

3. *Emprendimiento con orientación sociocupacional:* en las instituciones educativas que desarrollan proyectos de emprendimiento, estos pueden ser utilizados como una estrategia de experimentación para acercarse al mundo del trabajo. Esta labor puede complementarse con la realización de actividades de provisión de información sobre las oportunidades de autoempleo que brinda la región y las actividades de reflexión sobre las implicaciones de la inserción laboral a través de esta alternativa.
4. *Currículo diverso con orientación sociocupacional:* en las instituciones educativas que organizan curricularmente la media a través de énfasis, profundizaciones o especializaciones, todas estas posibilidades pueden ser consideradas como estrategias de exploración de ciertas profesiones y campos ocupacionales afines. Este proceso se puede enriquecer con actividades de provisión de información sobre los posibles itinerarios de formación y trabajo donde se puede aprovechar cada una de las opciones que brinda el colegio y la contrastación de estas opciones con las habilidades, las capacidades y los intereses individuales.
5. *Pruebas Saber con orientación sociocupacional:* todos los estudiantes deben pasar por la presentación de pruebas estandarizadas (PISA² o Saber) que miden sus competencias, capacidades y aptitudes en relación con diferentes áreas del conocimiento. Muchas instituciones educativas tienen previstos espacios de refuerzo académico para preparar a los estudiantes, que pueden complementarse con actividades una vez se conocen los resultados de la prueba, donde se le permita al estudiante valorar adecuadamente sus resultados e identificar sus potencialidades y articulándolas con campos ocupacionales.

Estos cinco lineamientos sugieren el desarrollo de herramientas puntuales dirigidas a las instituciones educativas, que pueden ser guías de trabajo para implementar en los espacios académicos mencionados.

INCORPORACIÓN DE NUEVAS ACTIVIDADES DE ORIENTACIÓN SOCIOCUPACIONAL

Como apoyo al proceso de implementación de la orientación sociocupacional en las instituciones educativas, resulta importante diseñar algunas herramientas que puedan ser usadas por los encargados del tema o por los estudiantes y padres de familia de manera autodidacta. Esta propuesta se realiza según la tríada metodológica propuesta por la orientación sociocupacional (provisión de información, asesoría y experimentación) y plantea los temas por trabajar de acuerdo con los objetivos propuestos en el apartado “Consideraciones para la implementación de la orientación sociocupacional en los establecimientos educativos” de este capítulo. El tipo de herramientas por construir dependerá de los recursos que se tengan, pero, en cualquier caso, se recomienda mezclar apoyos de las tecnologías de la información y de la comunicación y material físico (tabla 3).

² Programa para la Evaluación Internacional de los Alumnos.

Tabla 3. Estrategias, componentes y temas por trabajar a favor de una orientación sociocupacional

Estrategia	Componente	Temas por trabajar
Transversal (para uso autodidacta de padres y estudiantes)	Planeación y toma de decisiones ocupacionales	Construcción de trayectorias ocupacionales donde se identifiquen metas y diferentes rutas para alcanzarlas.
		Poner en diálogo las expectativas y aspiraciones ocupacionales, las creencias sobre los escenarios de formación y trabajo futuros y las oportunidades que ofrece el contexto.
		Importancia de la toma de decisiones ocupacionales al terminar la educación media y las implicaciones de retrasar la elección (moratoria social).
		Seguimiento a las trayectorias de los egresados e identificación de las necesidades de orientación sociocupacional.
Asesoría (para uso de los encargados de la implementación de actividades)	Autoconocimiento	Descubrimiento de intereses, análisis de expectativas y recursos personales (capacidades, aptitudes, destrezas).
		Articulación de la experiencia en los diferentes programas de la media (articulación, emprendimiento, énfasis, etc.) frente a los intereses, las expectativas y los recursos personales (capacidades, aptitudes, destrezas).
		Reconocimiento de creencias e imaginarios acerca de los roles sociales que se quieren imitar o se ven como deseables.
		Reconocimiento de los imaginarios de los padres de familia con respecto a las alternativas ocupacionales de sus hijos.
Asesoría (para uso de los encargados de la implementación de actividades)	Conocimiento del mundo de la formación	Capacidades de búsqueda y procesamiento de información sobre las opciones futuras de formación y trabajo.
		Selección y preparación para ingreso en programas académicos de educación terciaria.
		Oportunidades de continuidad en el sistema educativo que se generan a partir de los programas implementados en la media, frente a los intereses, las expectativas y los recursos personales.
		Reconocimiento de creencias, imaginarios y valores frente a los escenarios de educación terciaria.
Asesoría (para uso de los encargados de la implementación de actividades)	Conocimiento del mundo del trabajo	Implicaciones de una inserción laboral al terminar el nivel de media y para la preparación ante un proceso de búsqueda de empleo.
		Oportunidades de inserción laboral que se generan a partir de los programas implementados en la media, frente a los intereses, las expectativas y los recursos personales.
		Reconocimiento de creencias, imaginarios y valores frente a los escenarios de trabajos futuros.
		Identificación de las trayectorias laborales de los egresados y las estrategias utilizadas para la inserción laboral.

Continúa...

Estrategia	Componente	Temas por trabajar
Provisión de información (uso general)	Autoconocimiento	Identificación de vocaciones, habilidades académicas o intereses de formación.
		Reconocimiento de las opiniones de docentes, compañeros, padres o allegados sobre las capacidades y habilidades académicas.
	Conocimiento del mundo de la formación	Estructura del sistema de educación terciario y sus modalidades de formación.
		Oferta de educación terciaria en la región.
Conocimiento del mundo del trabajo	Oportunidades de financiación, becas y créditos para ingresar a la educación terciaria.	
	Criterios de ponderación y evaluación de los programas de formación y sus instituciones oferentes.	
Experimentación	Autoconocimiento	Profesiones y ocupaciones existentes y emergentes en la región.
		Dinámicas laborales cotidianas. Experiencia en el lugar de trabajo.
	Conocimiento del mundo de la formación	Situaciones de aprovechamiento de oportunidades o de restricción de oportunidades frente a las expectativas.
		Situaciones de éxito y fracaso en el escenario de educación terciaria o laboral.
	Conocimiento del mundo del trabajo	Experiencia anticipada en la educación terciaria. Aprendizaje autónomo, uso del tiempo y nuevas responsabilidades en el aprendizaje.
		Socialización y adaptación al medio académico de la educación terciaria (relaciones interpersonales, nuevos factores de riesgo).
Conocimiento del mundo del trabajo	Aprovechamiento de experiencias anticipadas del mundo del trabajo como proyectos de emprendimiento, proyectos productivos, servicio a la comunidad, etc.	
	Adaptación al medio laboral, situaciones cotidianas laborales y formas de enfrentarlas (ascensos, despidos, relación con el jefe y los compañeros).	

Fuente: Elaborado por los autores.

Incentivos a la implementación de procesos de orientación sociocupacional

Se ha señalado en varias oportunidades que los encargados actualmente de la orientación sociocupacional en las instituciones educativas tienen múltiples actividades y funciones que no les permiten dedicar su atención a las dificultades en la transición de los estudiantes hacia la educación terciaria o hacia el trabajo. Asimismo, los colegios saturados de proyectos han delegado el proceso a otros. En este sentido, fomentar el trabajo alrededor de la orientación sociocupacional resulta muy difícil, porque, aunque todos los actores logren comprender su importancia, deberán hacer un esfuerzo considerable para instalar la orientación sociocupacional en el currículo. Este esfuerzo debe reconocerse y recompensarse, de manera que haya estímulos positivos para aquellas personas que trabajen en el proceso y así respondan de la mejor manera a los objetivos que se proponen. Por esta razón, se proponen algunos beneficios de índole simbólica pensados para orientadores/docentes e instituciones de educación media superior.

Para que estos incentivos funcionen, se requiere la articulación de la red de actores para fomentar la orientación sociocupacional en la región, de manera que existan los espacios de encuentro y trabajo donde se puedan hacer estos reconocimientos (tabla 4).

Tabla 4. Actores y roles para la implementación de una orientación sociocupacional

Actor	Roles
Docentes/ orientadores	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento a la excelencia de orientadores y docentes encargados de orientación sociocupacional que les brinde una actualización anual sobre temas relacionados con la orientación sociocupacional, tipo diplomado que enriquezca su hoja de vida. • Reconocimiento a la implementación de las mejores estrategias de orientación sociocupacional que invite a los orientadores y docentes como conferencistas en un encuentro regional anual sobre orientación sociocupacional, del cual derive una publicación. • Premios a investigaciones o artículos que se produzcan sobre orientación sociocupacional, a través de un concurso anual de experiencias significativas.
Instituciones educativas	<ul style="list-style-type: none"> • Premio regional a la experiencia significativa en orientación sociocupacional, para destacar el proceso de esta que incorpore innovaciones pedagógicas, organizativas y administrativas. Esta experiencia sería reseñada en los periódicos de circulación regional. • Premio regional a la mejor gestión, para destacar la institución educativa que logre armar una red de alianzas con externos que brinden servicios, herramientas e información para fortalecer su proceso de orientación sociocupacional.

Fuente: Elaborado por los autores.

Herramientas para el fortalecimiento de la orientación sociocupacional

De acuerdo con el desarrollo y la descripción que se ha realizado sobre la orientación sociocupacional, se pueden identificar algunas herramientas con el propósito de generar habilidades para la búsqueda y el análisis de la información a los estudiantes y padres de familia (tabla 5).

Tabla 5. Momentos y objetivos tenidos en cuenta para la orientación sociocupacional

Momentos de la orientación	Objetivos de las herramientas
Decisión sobre la formación terciaria	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer la estructura del sistema de educación terciario. • Reconocer las fuentes de información sobre la oferta de programas de formación terciaria en el departamento del Atlántico. • Aclarar los aspectos más importantes en la selección de un programa de formación. • Identificar algunos criterios de calidad de la formación terciaria. • Conocer las alternativas de financiación de la educación terciaria en el departamento del Atlántico.
Inserción inicial en el mercado de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer la dinámica productiva en el departamento del Atlántico. • Reconocer las fuentes de información sobre la oferta de empleos para jóvenes en el departamento del Atlántico. • Identificar los perfiles y las ocupaciones más demandados en el mercado de trabajo. • Conocer las alternativas de autoempleo y emprendimiento para jóvenes en el departamento del Atlántico. • Informar sobre aspectos básicos de derecho laboral (formas de contratación, jornadas de trabajo, subordinación, pago de seguridad social, etc.).

Fuente: Elaborado por los autores.

La provisión de información en los dos momentos de orientación sociocupacional requiere dos procesos: 1. la construcción de información y 2. la construcción de herramientas para usar efectivamente aquella. Sobre estos dos procesos, se deben hacer algunas consideraciones. En primer lugar, encontramos que, en lo referente a la construcción de información, la información necesaria para desarrollar el proceso de orientación sociocupacional no siempre está construida respecto de la orientación o al menos no está en un lenguaje de fácil comprensión para el público objetivo. Por esta razón, el diseño de un paquete de herramientas necesita implementar un trabajo previo:

- Identificar las fuentes de información existentes sobre la educación terciaria y el mercado de trabajo en el departamento del Atlántico.³
- Clasificar las fuentes entre las que pueden ser consultadas directamente por los usuarios y las que requieren extraer la información y hacerles un tratamiento comunicativo para facilitar su comprensión.
- Compilar la nueva información construida o reescrita en un banco de información para orientación sociocupacional, que soporte las herramientas de búsqueda de los usuarios.

³ En esta propuesta, se sugieren algunas fuentes de información, pero se espera validarlas con el apoyo de las entidades que trabajan este tema.

De esta manera, se piensa en la generación de contenidos digitales (herramientas de búsqueda en fuentes de información existentes), para que la actualización de la información no sea un costo asociado a estas herramientas y se aproveche la difusión masiva y consolidación, que muchas páginas en internet ya tienen.

Sobre la construcción de herramientas para el uso efectivo de la información, pensando este como un proceso autodidacta que desarrollarían jóvenes y padres de familia, la idea no es brindar una determinada información, sino las herramientas para que cada interesado pueda buscar aquella que precisa por internet. Por tanto, es necesario tener en cuenta dos condiciones:

1. Los conocimientos y habilidades ofimáticas de los usuarios.
2. El acceso a internet de los usuarios.

Si estas condiciones están aseguradas, se haría la construcción de guías didácticas de navegación y comprensión de las fuentes de información (claves de orientación sociocupacional); en el caso contrario, habría que pensar en dos estrategias asociadas:

1. La construcción de una herramienta de alfabetización digital y guías para la búsqueda de información por internet.
2. El diseño de un módulo portátil e interactivo que pueda permitir a los usuarios interesados el uso de las herramientas construidas.

Teniendo en cuenta las consideraciones anteriores, se sugiere el diseño de varias herramientas que pueden ser usadas por jóvenes y padres (tabla 6).

Tabla 6. Herramientas para la orientación sociocupacional de jóvenes y padres

Objetivos	Herramientas propuestas
Conocer la estructura del sistema de educación terciario	<p>Aplicativo que explique los niveles y las modalidades de educación superior; a través de personajes que ejemplifiquen las distintas trayectorias educativas. Con este aplicativo, además de informar, se pueden cuestionar los imaginarios erróneos sobre la educación virtual o la formación técnica y tecnológica.</p> <p>Por ejemplo http://www.orientacionarmando.com.ar/ recoge testimonios que de forma sencilla explican cómo realizaron el proceso de orientación. Podría elaborarse algo más interactivo, donde los jóvenes pudieran encontrar casos parecidos a los suyos y se brinde una amplia información sobre la estructura del sistema de educación terciario.</p>

Continúa...

⁴ No se recomienda el desarrollo de una aplicación para buscar programas de formación, pues ya existe una que busca carrera <https://www.sivirtual.gov.co/apps/-/app/13#>.

Objetivos	Herramientas propuestas
<p>Reconocer las fuentes de información sobre la oferta de programas de formación terciaria en el departamento del Atlántico</p>	<p>Guía didáctica de navegación para la utilización del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior; que se complemente con una información estadística sobre cobertura e instituciones en el departamento del Atlántico explicada respecto de la orientación sociocupacional.⁴</p> <p>Directorio de las instituciones de educación superior y educación para el trabajo y el desarrollo humano con oferta en el departamento. Además de proporcionar los datos de contacto e información de cada institución, puede hacer una breve descripción de la estructura de la oferta por modalidades, niveles y programas. Por ejemplo http://mapas.becasyempleos.com.ar/13/13-claves.htm. Los motores de búsqueda actuales se basan en la información de nombres de programas, instituciones o referencias geográficas. Podría construirse una guía de búsqueda según intereses o gustos o en articulación con sectores productivos importantes para el departamento.</p>
<p>Aclarar los aspectos más importantes en la selección de un programa de formación Identificar algunos criterios de calidad de la formación terciaria</p>	<p>Un test interactivo que cuestione los criterios (selección y calidad de la oferta) que tienen los usuarios para escoger programas de formación. A manera de pregunta y respuestas, cada respuesta remitirá a claves de orientación sociocupacional. Por ejemplo http://www.decidetusestudios.sep.gob.mx/vista/despues-del-bachillerato/. Esta es una guía interactiva que, a partir de preguntas sencillas, va brindando claves de orientación.</p>
<p>Conocer las alternativas de financiación de la educación terciaria en el departamento del Atlántico</p>	<p>Guía didáctica de navegación para la utilización de la página web del Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior; que redirija a la oferta para el departamento del Atlántico y se complemente con claves de finanzas personales (modalidades de financiación, formas de pago, consejos de ahorro, etc.).</p> <p>Directorio de alternativas privadas de financiación (líneas de crédito del sistema financiero, apoyos de las cajas de compensación, apoyos directos de las instituciones educativas). Por ejemplo https://padres.collegeboard.org/preparacion-financiera. Podrían desarrollarse herramientas similares a las utilizadas para los créditos inmobiliarios, que permitan proyectar las formas de pagar los programas académicos y asocien las alternativas de becas, créditos y subsidios nacionales y departamentales.</p>
<p>Conocer la dinámica productiva en el departamento del Atlántico</p>	<p>Mapa interactivo que señale la ubicación de los diferentes sectores productivos (existentes y emergentes) y describa cada uno, con estadísticas básicas de empleo.</p>

Continúa...

⁵ Los portales y las redes escogidas para incorporar al juego pueden ser seleccionados a través de un instrumento de medición sobre el conocimiento y uso que tienen los usuarios de ellos o a través de convenios que se establezcan con aliados que financien el desarrollo del juego.

⁶ Se sugiere el Observatorio Laboral del SENA, pero, si la Cámara de Comercio cuenta con información similar, puede cambiarse.

Objetivos	Herramientas propuestas
Reconocer las fuentes de información sobre la oferta de empleos para jóvenes en el departamento del Atlántico	Juego de estrategia que permite armar un avatar (perfil de hoja de vida), cuyas misiones estén relacionadas con encontrar ofertas de trabajo por internet (portales de empleo y redes sociales ⁵).
Identificar los perfiles y las ocupaciones más demandados en el mercado de trabajo	<p>Guía didáctica de navegación para la utilización de la página web http://observatorio.sena.edu.co/, complementada con claves de orientación y descripción de los perfiles (programas de formación relacionados, rangos salariales y otros).⁶ Por ejemplo http://mifuturo.cl/index.php/actualidad-y-eventos/noticias/277-las-carreras-con-mayor-empleabilidad. Esta página muestra cómo la información sobre demanda laboral puede ofrecerse de manera diferente en clave de orientación sociocupacional.</p> <p>Videos cortos sobre personajes que sean representantes de los perfiles y puedan dar información más concreta respecto de sus actividades laborales diarias. Por ejemplo https://public.careercruising.com/us/en/products/ccspringboard/benefits/mostrealworld/. Esta página web muestra un perfil muy completo de diferentes profesiones.</p>
Conocer las alternativas de autoempleo y emprendimiento para jóvenes en el departamento del Atlántico	<p>Guía didáctica de navegación para la utilización de la página web Colombia joven (http://www.colombiajoven.gov.co/Paginas/default.aspx), que direcciona a la información básica sobre emprendimiento y alternativas de financiación para este.</p> <p>Directorio de alternativas de autoempleo y emprendimiento para jóvenes en el departamento del Atlántico (incubadoras de empresas, convocatorias de entidades públicas y privadas). Además de proporcionar los datos de contacto e información de cada entidad, puede ofrecer claves sobre autoconocimiento en relación con esta opción ocupacional.</p>
Informar sobre aspectos básicos de derecho laboral (formas de contratación, jornadas de trabajo, subordinación, pago de seguridad social, etc.)	<p>Infografías con información básica y páginas web de entidades donde pueden solicitar asesoría para casos puntuales.</p> <p>Videos con contenidos tipo <i>stand-up comedy</i> donde se recreen diferentes situaciones de contratación que puedan aclarar información sobre los derechos y las obligaciones que tienen los jóvenes trabajadores. Por ejemplo https://orienta.cepymearagon.es/Zonal%C3%B3venes/QuierotenerunaProfesi%C3%B3n.aspx. Esta página presenta dos personajes que ejemplifican la situación de búsqueda de empleo; una idea similar podría trabajarse para informar sobre los aspectos básicos de derecho laboral.</p>

Fuente: Elaborado por los autores.

Aunque todas las herramientas propuestas son contenidos digitales, no se aconseja para su difusión la creación de un portal, ya que el mantenimiento puede resultar muy costoso y difícil en términos administrativos. En su lugar, se recomiendan varias estrategias que pueden articularse:

- Crear de un blog gratuito donde se cuelguen todas las herramientas y se explique su uso bajo un proceso de orientación sociocupacional. Si la cantidad de usuarios e información superan la capacidad del blog, este sería un indicador para la creación de una página web o incluso un portal.

- Crear perfiles en las redes sociales que direccionen al blog y a las herramientas.
- Poner la información del blog e incluso algunas herramientas en las páginas web de las entidades aliadas.
- Crear un aplicativo que sea distribuido en soportes de almacenamiento digitales y que consolide todas las herramientas.
- Convertir las herramientas de directorio en aplicaciones que puedan ser descargadas en computadores y dispositivos móviles.
- Circular los videos por YouTube.

Propuesta de plan de trabajo para el fomento de la orientación sociocupacional en instituciones educativas

A manera de resumen, se propone el siguiente plan de trabajo que articula todas las acciones, estrategias y herramientas propuestas a lo largo de este libro. Este plan de trabajo tendría cuatro grandes fases:

1. *Alistamiento*: dado que el concepto de orientación sociocupacional y su importancia aún no son reconocidas por todos, se propone una serie de acciones previas que permitan la conformación de un equipo de trabajo y una base de información que sea de fácil manejo por parte de los jóvenes y padres de familia que serían usuarios de la orientación sociocupacional. En esta fase, se llevarían a cabo:
 - a. *Creación de mesas permanentes de trabajo*: concretando la idea de una red de fomento a la orientación sociocupacional y estableciendo un equipo de trabajo especializado en el tema.
 - b. *Diagnóstico de necesidades de orientación sociocupacional de los beneficiarios*: aprovechando los resultados de la investigación desarrollada por la Universidad del Norte, complementada con algunos grupos focales con estudiantes, padres de familia y docentes.
 - c. *Diseño de herramientas básicas para la orientación sociocupacional*: se propone iniciar la construcción de una caja de herramientas que desarrolle:
 - El aplicativo que explique los niveles y las modalidades de educación superior.
 - El test interactivo para escoger programas de formación.
 - El directorio de las instituciones de educación superior y educación para el trabajo y el desarrollo humano con oferta en el departamento.

- d. *Creación de un sistema de información y evaluación sobre las prácticas de orientación sociocupacional en las instituciones educativas:* esta herramienta permitiría planear los procesos de intervención en los colegios y definir metas.
2. *Sensibilización:* Esta sería la fase de mayor promoción del proyecto y de socialización de los lineamientos de la orientación sociocupacional a todos los actores involucrados. En esta fase, se llevarían a cabo:
 - a. *Diseño de material promocional:* para fomentar una mejor comprensión del proceso de la orientación sociocupacional y motivar la participación de instituciones educativas, estudiantes y padres.
 - b. *Formación de orientadores y encargados del tema en las instituciones educativas:* donde se puedan socializar las herramientas existentes y plantear la construcción de un plan de orientación para sus colegios.
 - c. *Diseño de herramientas básicas para la orientación sociocupacional:* podría continuar el desarrollo de herramientas con la guía didáctica de navegación para la utilización del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior y el Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior.
 - d. *Acercamiento a los usuarios de la orientación sociocupacional:* mediante la creación de un blog o una página web donde se alojen las herramientas construidas y se inicie una recolección de experiencias y seguidores del proceso que ofrezca claves de orientación a través de diferentes medios de comunicación.
 - e. *Creación formal de la red de trabajo de la orientación sociocupacional:* formalizar la vinculación y los mecanismos de participación de los diferentes actores en la red de trabajo para el fortalecimiento de capital humano a partir de los procesos de orientación sociocupacional.
 3. *Implementación en torno a la inserción a la educación terciaria:* esta fase llevaría a realizar actividades concretas con instituciones educativas, estudiantes y padres de familia. En ella, se llevarían a cabo:
 - a. *Diseño de una propuesta marco para la articulación de los programas y proyectos de la educación media con el enfoque de orientación sociocupacional:* como mecanismo de entrada a las instituciones educativas, se puede identificar un par de instituciones donde exista la posibilidad de realizar un acompañamiento intensivo a manera de pilotaje para implementar la propuesta.

- b. *Diseño e implementación de talleres con estudiantes y padres:* para dar a conocer y motivar la utilización de las herramientas construidas y con apoyo de la red de trabajo.
- c. *Asesoría técnica para las secretarías de educación e instituciones educativas y otros actores:* para el diseño de planes de orientación.
- d. *Diseño de herramientas básicas para la orientación sociocupacional:* podría continuar el desarrollo de herramientas con el directorio de alternativas privadas de financiación y la realización de videos cortos sobre personajes que sean representantes de diferentes oficios y ocupaciones.
- e. *Creación de aplicaciones:* para las herramientas de mayor utilización, de manera que se amplíen los usuarios a estudiantes no escolarizados.
- f. *Implementación en torno a la inserción al mercado de trabajo:* esta fase llevaría a realizar actividades concretas con instituciones educativas, estudiantes y padres de familia. En ella, se llevarían a cabo:
 - Creación de un sistema de información y evaluación sobre las prácticas de entidades para la inserción al mercado de trabajo en el ámbito regional que permita hacer un contraste con los lineamientos de la orientación sociocupacional.
 - Diseño de herramientas básicas para la orientación sociocupacional: podría continuar el desarrollo de herramientas con:
 - El mapa interactivo sobre los sectores productivos (existentes y emergentes).
 - El juego de estrategia para la búsqueda de empleo en el departamento.
 - La guía didáctica de navegación para la utilización de la página web del Observatorio Laboral del SENA.
 - La guía didáctica de navegación para la utilización de la página web Colombia joven.
 - El directorio de alternativas de autoempleo y emprendimiento para jóvenes en el departamento del Atlántico.
 - Las infografías con información sobre derechos laborales para jóvenes.
 - Los videos para la sensibilización en derechos laborales.
 - Diseño e implementación de talleres con estudiantes y padres: para dar a conocer y motivar la utilización de las herramientas construidas y con apoyo de la red de trabajo.

Referencias

- Acinto, C. (2009). Iniciativas recientes sobre formación para el trabajo en la educación secundaria general. *Tendencias en Foco*, 10. Recuperado de http://www.redetis.iipe.unesco.org/wp-content/uploads/2013/03/tendenciasenfoco_10.pdf
- Agulla, J. C. (1996). *La capacitación ocupacional en las políticas de empleo*. Buenos Aires: Academia Nacional de Educación.
- Aktouf O. (2009). *La administración entre tradición y estudios organizacionales*. Cali: Colombia: Artes Gráficas del Valle.
- Albuquerque, F. (2004). Desarrollo económico local y descentralización en América Latina. *Revista de la CEPAL*, 82, 157-171.
- Andréu Abela, J. (2000) Las técnicas de análisis de contenido: una revisión actualizada. *Fundación Centro Estudios Andaluces, Universidad de Granada*, 10(2), 1-34. Recuperado de <http://public.centrodeestudiosandaluces.es/pdfs/S200103.pdf>
- Baez, J. E. y Camacho, A. (2011). Assessing the long-term effects of conditional cash transfers on human capital: Evidence from Colombia. *World Bank Policy Research Working Paper*, 5681.
- Becker, G. (1993). *Human Capital*. (3ª ed.). Chicago: National Bureau of Economic Research.
- Berelson, B. (1952). *Content analysis in communication research*. Glencoe: Free Press.
- Bolívar, A. (2005). Equidad educativa y teorías de la justicia. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 3(2), 42-69.
- Bonal, X. (1998). *Sociología de la educación: una aproximación crítica a las corrientes contemporáneas*. Barcelona: Paidós.
- Busso, M., Bassi, M., Urzúa, S. y Vargas, J. (2012). *Desconectados: habilidades, educación y empleo en América Latina*. Washington, D. C.: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Cañibano Sánchez, C. (2005). El capital humano: factor de innovación, competitividad y crecimiento. En *Sexto Congreso de Economía de Navarra*. Recuperado de <http://www.navarra.es/nr/rdonlyres/d696efd2-6aaa-4ef1-b414-e3a27109ea67/79785/14carolinacaibano.pdf>
- Casal, J., García, M., Merino Pareja, R. y Quesada, M. (2006a). Aportaciones teóricas y metodológicas a la sociología de la juventud desde la perspectiva de la transición. *Papers: Revista de Sociología*, 79, 21-48.
- Casal, J., García, M., Merino Pareja, R. y Quesada, M. (2006b). Itinerarios y trayectorias: una perspectiva de la transición de la escuela al trabajo. *Revista Trayectorias*, 8(22), 9-22.

- Caillods, F. (2004). Educación secundaria y formación para el trabajo en Europa. En C. Jacinto (coord.), *¿Educar para qué trabajo? Discutiendo rumbos en América Latina* (pp. 311-324). Buenos Aires: La Crujía.
- Capelli, P. (2011). Why companies aren't getting the employees they need. *The Wall Street Journal*. Recuperado de http://www.wtb.wa.gov/Documents/WhyCompaniesCannotFindtheEmployeesTheyNeed_WallStreetJournal.pdf
- Cibeira, A. S. y Barberis, M. B. (coords.) (2009). *Jóvenes, crisis y saberes: orientación vocacional ocupacional, en la escuela, la universidad y el hospital*. Buenos Aires: Centro de Publicaciones Educativas y Material Didáctico.
- Comisión Nacional de Servicio Civil. Acuerdo 151 de 2010. Por el cual se convoca a concurso abierto de méritos para proveer los empleos vacantes de docentes orientadores de instituciones educativas oficiales de entidades territoriales certificadas en educación (30 septiembre 2010).
- Congreso de Colombia. Ley 115 de 1994. Por la cual se expide la ley general de educación (8 febrero 1994).
- Congreso de Colombia. Ley 1014 de 2006. De fomento a la cultura del emprendimiento (26 enero 2006).
- Congreso de Colombia. Ley 1753 de 2015. Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 "Todos por un nuevo país" (9 junio 2015).
- Consejo Nacional de Política Económica y Social. Conpes 173 de 2014. Lineamientos para la generación de oportunidades para los jóvenes (3 julio 2014).
- Consejo Privado de Competitividad (2014). Informe Nacional de Competitividad 2013-2014. Recuperado de <http://www.informeticplus.com/informe-nacional-de-competitividad-2013-2014-consejo-privado-de-competitividad>
- Consejo Privado de Competitividad (2015). Informe Nacional de Competitividad 2014-2015. Recuperado de <http://compite.com.co/informe/informe-nacional-de-competitividad-2014-2015/>
- Delors, J., Amagi, I., Carneiro, R., Chung, F., Geremek, B., Gorham, W., ... y Stavenhagen, R. (1997). *La educación encierra un tesoro: informe para la Unesco de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo Veintiuno*. Unesco.
- Delors, J., Amagi, I., Carneiro, R., Chung, F., Geremek, B., Gorham, W., .. y Stavenhagen, R. (1997). *La educación encierra un tesoro: informe para la Unesco de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo Veintiuno*.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2014). Mercado laboral de la juventud trimestre abril-junio de 2014. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/index.php/ocupacion-y-empleo/mercado-laboral/91-sociales/mercado-laboral/3981-mercado-laboral-de-la-juventud>
- Departamento Nacional de Planeación (2015). *Plan Nacional de Desarrollo: Todos por un nuevo país*. Bogotá.
- Elster, J. (1997). *Economics: análisis de la interacción entre racionalidad, emoción, preferencias y normas sociales en la economía de la acción individual y sus desviaciones*. Barcelona: Gedisa.
- Elster, J. (1998). A plea for mechanisms. En P. Hedström y R. Swedberg (eds.), *Social mechanisms: An analytical approach to social theory* (pp. 45-73). Cambridge: Cambridge University Press.

- Elster, J. (2007). *Explaining social behavior: More nuts and bolts for the social sciences*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Farrell, P. (1997). The integration of children with severe learning difficulties: A review of recent literature. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 10(1), 1-14.
- Fernández, M. (2009). *El adolescente en su laberinto: orientación escolar y transición a la vida adulta*. Salamanca: Universidad de Salamanca.
- Fernández-Rodríguez Labordeta, J. y Giménez, G. (2012). El efecto del capital humano sobre la innovación: un análisis desde las perspectivas cuantitativa y cualitativa de la educación. *Intangible capital*, 8(2), 425-446.
- Filgueira, C. y Kaztman, R. (1999). *Marco conceptual sobre activos, vulnerabilidad y estructura de oportunidades*. Montevideo: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Galvis González, J. A. y Pérez Cardona, C. A. (2009). Articulación: un camino para una formación integral capaz de enfrentar los retos del mundo del trabajo en la nueva economía en Colombia. En *Actas de Diseño* (pp. 102-106). Buenos Aires: Universidad de Palermo.
- Gati, I., Krausz, M. y Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 510-526.
- Gaviria Trujillo, A. (2002). *Los que suben y los que bajan: educación y movilidad social en Colombia*. Bogotá: Fedesarrollo.
- Gómez Campo, V. M. (2004). *Características de la educación media y su interfase con la educación superior en Colombia: problemas de oferta y demanda*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Gómez Campo, V. M. (2006). *La cultura para el trabajo en la educación media en Bogotá*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Gómez Campo, V. M., Díaz Ríos, C. M. y Celis Giraldo, J. E. (2009). *El puente está quebrado: aportes a la reconstrucción de la educación media en Colombia*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- González Díaz, L. (2010). Análisis de la construcción de trayectorias ocupacionales desde los mecanismos de elección. *Revista Colombiana de Sociología*, 33, 13-29.
- González Díaz, L., Ortegón, A. M. y Díaz Ríos, C. M. (2013). *Rutas de vida: manual de orientación sociocupacional*. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional.
- Guichard, J. (1995). *La escuela y las representaciones de futuro de los adolescentes*. Barcelona: Alertes.
- Hansen, E. (2006). *Orientación profesional. Un manual de recursos para países de bajos y medianos ingresos*. Montevideo: Oficina Internacional del Trabajo.
- Hedstrom, P. (2005). *Dissecting the social: On the principles of analytical sociology*. Cambridge University Press.
- Jacinto, C. (2013). La formación para el trabajo en la escuela secundaria como reflexión crítica y como recurso. *Propuesta Educativa*, 40, 48-63.
- Kaztman, R. (1999). *Vulnerabilidad, activos y exclusión social en Argentina y Uruguay*. Santiago, Chile: OIT y Fundación Ford.
- Lahera, E. (2002). *Introducción a las políticas públicas*. Santiago, Chile: Fondo de Cultura Económica.
- Leyva López, S. y Cárdenas Almagro, A. (2002). Economía de la educación: capital humano y rendimiento educativo. *Revista Análisis Económico*, 17(36): 79-106.

- Macedo, B. y Katzkowicz, R. (2002). Educación secundaria: balance y prospectiva. En *¿Qué educación secundaria para el siglo XXI?* (pp. 123-162). Santiago, Chile: Unesco.
- McKinsey y Company AND Conference Board False Summit (2012). Why de human capital function still has far to go: The state of human capital 2012. Recuperado de https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/dotcom/client_service/Organization/PDFs/State_of_human_capital_2012.ashx
- Manpower Group (2014). *Estudio Manpowergroup sobre escasez de talento 2015*. Recuperado de: http://www.manpowergroup.es/data/files/Estudios/pdf/Estudio_ManpowerGroup_sobre_Escasez_de_Talento_2015_635779084172386250.pdf
- Ministerio de Educación Nacional. Decreto 1860 de 1994. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 115 de 1994, en los aspectos pedagógicos y organizativos Generales (3 agosto 1994).
- Ministerio de Educación Nacional. Decreto 1278 de 2002. Por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente (19 junio de 2002).
- Ministerio de Educación Nacional. Decreto 1850 de 2002. Por el cual se reglamenta la organización de la jornada escolar y la jornada laboral de directivos docentes y docentes de los establecimientos educativos estatal es de educación formal, administrados por los departamentos, distritos y municipios certificados, y se dictan otras disposiciones (13 agosto 2002).
- Ministerio de Educación Nacional (2016). Sistema Nacional de Información de Educación Superior. Recuperado de <http://www.mineduacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/w3-propertyname-2672.html>
- Ministerio de Educación Nacional (2013). Rutas de vida: manual de acompañamiento en orientación socio ocupacional. Recuperado de http://mineduacion.gov.co/1621/articles-342444_Manual_rutas_de_vida.pdf
- Misas Arango, M. (2004). *La educación superior en Colombia: análisis y estrategia para su desarrollo*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Müller, M. (2003). Subjetividad y orientación vocacional profesional. *Orientación y Sociedad*, 4, 35-44. Recuperado de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1851-88932004000100003
- Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI) (2015). Los organismos internacionales de cooperación y la educación: sus principales definiciones. Recuperado de <http://campus-oei.org/calidad/organismos.htm>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación (2012). *Los jóvenes y las competencias: trabajar con la educación*. París. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002180/218083s.pdf>
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2013). *OECD skills outlook 2013: First results from the Survey of Adult Skills*. París.
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos, Corporación Andina de Fomento y Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2014). *Perspectivas económicas de América Latina 2015: educación, competencias e innovación para el desarrollo*. Recuperado de http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37445/S1420759_es.pdf?sequence=1
- Organización Internacional del Trabajo (1999). *Formación y empresa: el entrenamiento y la capacitación en el proceso de reestructuración productiva*. Montevideo.

- Organización Internacional del Trabajo (2008). *Skills for improved productivity, employment growth and development*. International Labour Conference, 97th Session, Reporte 5. Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo (2012). Impulso a la empleabilidad de los jóvenes desfavorecidos. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_180573.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2014). Tendencias mundiales del empleo 2014. Recuperado de http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/2014/WCMS_234111/lang--es/index.htm
- Peña, F. (2012). La masificación de la educación y la búsqueda de igualdad, justicia y equidad sociales en Colombia. *Revista Folios*, 36, 189-200.
- Rawls, J. (1979). *Teoría de la justicia*. Cambridge: The Belknap Press of Harvard University Press.
- Roth, A. (2002). *Políticas públicas. Formulación, implementación y evaluación*. Bogotá: Aurora.
- Said Hung, E., Valencia Cobos, J. y Turbay, M. (2013). *Movilizando la educación superior en el departamento del Atlántico*. Barranquilla, Colombia: Universidad del Norte.
- Schultz, T. W. (1983). Inversión en capital humano. *Educación y Sociedad*, 8(3), 180-195.
- Schwab, K. (2015). *The Global Competitiveness Report 2014-2015*. Ginebra: World Economic Forum.
- Silva Lira, I. (2005). Desarrollo económico local y competitividad territorial en América Latina. *Revista de la Cepal*, 85, 81-100. Recuperado de http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11001/085081100_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (2016). Recuperado de <http://www.mineducacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/w3-propertyname-2672.html>
- Sistema para la Prevención de la Deserción de la Educación Superior (2016). Recuperado de <http://www.mineducacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/w3-propertyname-2895.html>
- Spence, M. (1973). Job market signaling. *The quarterly journal of Economics*, 87(3), 355-374.
- Tenjo, J. (2004). *Educación y movilidad social en Colombia*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Tinoco, C. y Soler, S. (2011). Aspectos generales del concepto capital humano. *Criterio libre*, 9(14), 203-226.
- Van Parijs, P. (2010). The double originality of rawls. *Cuadernos de Economía*, 14(21), 7-33.
- World Economic Forum (2015). The Global Competitiveness Report 2015-2016. Insight Report. Recuperado de http://www3.weforum.org/docs/gcr/2015-2016/Global_Competitiveness_Report_2015-2016.pdf



Esta obra se editó en Barranquilla por
Editorial Universidad del Norte y Fundación Promigas en junio de 2017.
Se compuso en Garamond y Gill Sans Std.

Este libro contiene los resultados de un proyecto de investigación desarrollado por los grupos PBX, de la Universidad del Norte, y DE NOVO, de la Fundación Promigas, con recursos económicos y humanos aportados por la Cámara de Comercio de Barranquilla. El contenido general de este trabajo, centrado en el departamento del Atlántico, aspira a convertirse en un insumo de utilidad para todos aquellos actores públicos y privados de Colombia, interesados en impulsar procesos que faciliten una mayor articulación de la oferta educativa que existe en el nivel superior y las necesidades del sector productivo local, regional y nacional.

