



Herramientas

de Apoyo a la Elaboración de Planes de

ORIENTACIÓN VOCACIONAL Y LABORAL

El presente material ha sido elaborado por el equipo de gestión de la Línea de Orientación Vocacional y Laboral del Programa Chilecalifica.

Coordinador:

Rafael Andaur Trncoso,
Coordinador Nacional de la Línea de
Orientación Vocacional y Laboral

Equipo de Trabajo:

Elizabeth Cartagena P.

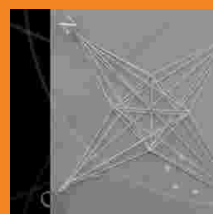
Paola Chavez M.

Olga Salgado A.

Beatriz Orellana Y.

Diego Ortega O.

Todos los derechos reservados de esta publicación pertenecen a Chilecalifica.

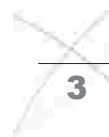


I. Antecedentes

El Programa de Educación y Capacitación Permanente, ChileCalifica, es una iniciativa conjunta en la que participan el Ministerio de Educación, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el Ministerio de Economía y cuenta con el aporte del Banco Mundial. A través de sus diferentes líneas de acción pretende aportar a los esfuerzos del desarrollo humano y al mejoramiento de las oportunidades de progreso e integración social de las personas. Uno de los beneficiarios directos del Programa, son los estudiantes de educación media insertos tanto en los sistemas formales como en aquellos sistemas no-formales de educación, que requieren recibir la información y/o orientación oportuna, pertinente y adecuada que les permita proyectar y planear sus trayectorias formativas de acuerdo a preferencias, intereses y aptitudes, incorporando la variable laboral a su proyección de desarrollo personal.

Este nuevo énfasis de la función de la orientación educacional, se debe a que hoy el mundo vive momentos de cambios vertiginosos prácticamente en todas las dimensiones de la vida. Las condiciones laborales implican que tanto jóvenes como adultos enfrenten las mismas disyuntivas en cuanto a proyecciones futuras y a su permanencia en el mundo del trabajo, para lo cual se requieren competencias tales como: flexibilidad, adaptabilidad y transferencia de habilidades a distintos ámbitos laborales.

Por tal razón, tanto jóvenes como adultos requieren ayuda especializada y cierta preparación para diseñar permanentemente su futuro educativo y laboral, ya sea para aprender a enfrentar los desafíos, para superar barreras a lo largo de la ruta de desarrollo permanente o para pasar de una etapa a la próxima. Tanto jóvenes como adultos deben hacerse cargo en distintas etapas de su propia trayectoria laboral. La capacidad de diseñar y re-diseñar un proyecto laboral y/o educativo futuro, y de asumirlo como parte de la dinámica actual de la vida, estará radicada en la toma de conciencia y capacidad de llevar a cabo un proceso de desarrollo personal y profesional a lo largo de la vida. Así como de la preparación sistemática que requieren para ser capaces de adaptarse a nuevas condiciones socioeconómicas y culturales.



II. Componente Orientación Vocacional y Laboral en el marco del Programa Chile Califica

El Componente de Orientación Vocacional y Laboral incentivará el mejoramiento de los Servicios de Consejería y Orientación Vocacional y Laboral, a través del financiamiento de Planes que serán elaborados por orientadores de establecimientos de enseñanza media y/o educación de adultos agrupados por proximidad geográfica, conformando Redes de Orientación Vocacional y Laboral.

Con la elaboración de estos Planes, se pretende introducir una nueva dinámica en los procesos de orientación vocacional y laboral de los establecimientos educacionales, con la finalidad de modernizar los servicios que se ofrece a los estudiantes.

En este sentido, se pretende establecer condiciones para el mejoramiento de los procesos y procedimientos de Orientación Vocacional y Laboral ofrecidos en los establecimientos de Enseñanza Media y Educación de Adultos, con el objeto de establecer vínculos con el mundo productivo local, y proporcionar un acceso efectivo a la información necesaria para que los estudiantes y sus familias puedan tomar decisiones informadas respecto de su futuro educativo y/o laboral.

En suma, el orientador a través de su participación en la red de orientadores, estará en condiciones de fortalecer sus potencialidades profesionales haciendo suyo el concepto de educación y capacitación permanente, afianzar su liderazgo a través de la entrega de un servicio que enfoque la trayectoria de los estudiantes hacia rutas de desarrollo permanente, y tener por objetivo ayudar a los individuos, de cualquiera edad y en cualquiera etapa de su vida, a tomar decisiones respecto a opciones educacionales, ocupacionales o de capacitación.

III. Planes de Orientación Vocacional y Laboral

Los Planes de Orientación Vocacional y Laboral, están destinados a generar alternativas que permitan una búsqueda activa de la información relativa al conocimiento de sí mismo, del mercado laboral y de las oportunidades del mundo educativo y de capacitación local, regional y nacional, necesarias para que los estudiantes puedan tomar decisiones más informadas respecto de su futuro.

Estos planes pretenden:

- (1) Articular el esfuerzo de los establecimientos educacionales de enseñanza media, que constituyen la Red, para ofrecer información y experiencias que faciliten a los estudiantes y sus familias la toma de decisiones de continuidad de estudios, cursos de capacitación o de inserción laboral.
- (2) Desarrollar espacios de relación activa entre las instituciones educativas que integran la red con centros de formación y capacitación, centros productivos, servicios privados y públicos de intermediación laboral y organizaciones laborales y de empresarios.
- (3) Promover formas efectivas de gestión de los Servicios de Orientación Vocacional y Laboral, que optimicen las condiciones en las que éstos se imparten, mejorando: i) las capacidades de detección de intereses y aptitudes de los estudiantes, ii) el acceso y uso de sistemas de información, iii) las condiciones institucionales en que se desarrolla el servicio al interior de los liceos y iv) el desarrollo de mayores competencias profesionales de orientadores y docentes para ejercer esa función.

La preparación y puesta en marcha de este Plan de Orientación Vocacional y Laboral es una tarea eminentemente participativa. Por una parte, el orientador de cada establecimiento educacional deberá realizar un diagnóstico de la función de la orientación vocacional y laboral de su liceo, con la participación del equipo directivo, docentes, estudiantes y apoderados. En este sentido, la red de orientadores elaborará un Plan de Orientación Vocacional y Laboral, sobre la base de una visión compartida de problemas y necesidades que pueden ser abordadas colectivamente, para lo cual el diagnóstico de cada establecimiento educacional constituye un antecedente de alto valor.

IV. Perfil de los Planes de Orientación Vocacional y Laboral

Con el propósito de implementar exitosamente los Planes de Orientación Vocacional y Laboral es necesario que contengan los siguientes aspectos:

1. Mejoramiento de la gestión de la Orientación Vocacional y Laboral

Los procesos y funciones de desarrollo del servicio de orientación vocacional y laboral deben contar con planificaciones y un seguimiento y evaluación permanente que permitan conocer y adaptar su quehacer, con el objeto de asegurar confiabilidad y efectividad. Por lo tanto, con la elaboración e implementación de estos planes se incentivará el mejoramiento de la gestión de la Orientación Vocacional y Laboral, al interior de los establecimientos.

2. Establecimiento de Vínculos con Redes de Apoyo Externo

La línea de Orientación Vocacional y Laboral está impulsando la creación y mantención, en el tiempo, de redes de apoyo a la gestión orientadora de los estudiantes, ya sea para la colocación en estudios superiores, el acceso a cursos de capacitación o ubicación en el empleo.

3. Desarrollo Profesional de los Orientadores

El mejoramiento de las prácticas de participación para potenciar la Orientación vocacional y laboral de los estudiantes, implica la actualización permanente de sus agentes responsables; por lo tanto, los orientadores que integren las redes deberán observar e identificar los ámbitos temáticos y estratégicos de la acción orientadora, con el objetivo de planificar e implementar el perfeccionamiento necesario.

En este sentido, algunos de los ámbitos en los que podría enmarcarse el desarrollo profesional de los orientadores, son los siguientes:

- Metodologías actualizadas, ágiles, fáciles y objetivas para detección de intereses y aptitudes
- Tecnología informática: Construcción bases de datos, sistemas en red, elaboración e instalación páginas Web, soporte virtual, construcción plataformas conectadas Internet.
- Planificación de funciones y tareas.
- Perfiles de egreso de enseñanza media y perfiles ocupacionales.
- Características de las competencias funcionales.
- Técnicas de búsqueda de empleo.
- Capacidad emprendedora
- Itinerarios formativos
- Relación Educación, Economía Globalizada y Trabajo
- Participación y protagonismo de estudiantes

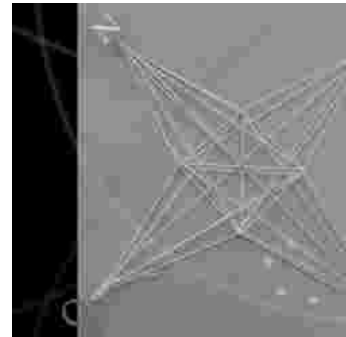
Perfil de los Planes



V. Ejes Temáticos

Una vez realizado el diagnóstico de la red, es necesario que esta identifique y ubique en los siguientes ejes temáticos la forma en que abordará su problemática. Estos serán entendidos como las áreas de acción en que las Redes, las cuales centrarán los esfuerzos señalados en los Planes.

Se propone que los planes desarrollen uno o más de los siguientes ejes temáticos, u otras que se justifiquen debidamente:



A. Estrategias de acercamiento a fuentes de información del mundo educativo y laboral

La exploración vocacional es un proceso inicial clave del desarrollo laboral y constituye un componente esencial del proceso de Orientación. Actualmente, la exploración vocacional ha sido definida como un proceso que sustenta las actividades de búsqueda y procesamiento del medio circundante, con el objetivo de conseguir los objetivos vocacionales.

En este sentido, se propone la construcción de un espacio de respuestas objetivas en el ámbito de la Orientación Vocacional y Laboral, que estimule a los estudiantes a buscar por sí solos información que les permita descubrir, experimentar, explorar, elegir y tomar decisiones más acertadas respecto a los contextos sociales y económicos del país.

Algunas de las herramientas que pueden colaborar al desarrollo de esta área son:

- Registro de plataformas virtuales existentes
- Bibliografía especializada
- Instrumentos de medición
- Estudios de demandas de los jóvenes
- Estudios de demandas del mercado del trabajo
- Compilación de perfiles de egreso de enseñanza media.
- Compilación de perfiles de egreso de enseñanza superior y cursos de capacitación
- Documentos estadísticas
- Utilización de la red de Enlace
- Recolección y utilización de direcciones electrónicas
- Búsqueda e implementación nuevas tecnologías
- Intercambio de experiencias entre redes, vía correo electrónico

B. Estrategias de autoconocimiento para que los estudiantes puedan delimitar las áreas, profesiones y oficios.

Entenderemos como autoconocimiento la capacidad de describir las propias aptitudes, rendimiento, motivaciones e intereses, inteligencias y rasgos de personalidad; con lo cual se facilita la educación de las opciones personales con el conocimiento de las posibilidades reales que ofrece el mundo académico y profesional.

Este tipo de estrategias pueden ayudar a la población estudiantil a entender mejor cómo son ellos/as mismos/as y a reflexionar sobre qué quieren ser. Este proceso debe considerarse como una intervención aislada en el desarrollo de la carrera de un sujeto, sino integrada en el proyecto de vida.

Es decir, conseguir que jóvenes, varones y mujeres, adquieran una conceptualización realista y positiva de sí mismos en relación con los propios valores y metas, intereses y habilidades, y se perciban con posibilidades de preparación e integración social y profesional.

La propia imagen de los estudiantes en la elección vocacional, es el conjunto de representaciones que se hacen ellos mismos, es decir, de lo que "uno" es o no es y de lo que debería ser o no ser en el ámbito profesional; pueden ser más o menos claras, precisas y exactas en la medida que se formen sobre la base de estereotipos y generalizaciones o sobre la base de información relevante sobre las mismas.

Con estas bases se van delineando las preferencias profesionales, la zona de alternativas aceptables y, en consecuencia, las aspiraciones. Se observa, también, correspondencia de las habilidades, valores, metas e intereses vocacionales con las demandas del trabajo. Esta correspondencia sirve como motor de ajuste, adaptación, motivación, satisfacción y salud laboral.

C. Desarrollo de esquemas educativos que alternen la formación en el establecimiento con formación en el mundo productivo-laboral.

Estos tipos de estrategias tendrán que ir buscando un acercamiento paulatino entre sectores de educación y sectores de la producción, a través de la cooperación entre escuela y empresa, constituyendo de este modo, una estrategia educacional cuyo objetivo es proporcionar formación teórica y práctica que permita a los estudiantes una adecuada incorporación al mundo laboral, la proyección en la empresa y la continuidad de estudios superiores.

Por otra parte, estas estrategias permitirán explorar la pertinencia y eficacia de las experiencias recorridas entre el mundo educativo de los establecimientos y el mundo productivo laboral, con el objeto de contribuir a la movilidad de los estudiantes y personas en formación, y mejorar las perspectivas de empleo e inserción en estudios post media.

El aprendizaje en el mundo productivo permite la adquisición de experiencia laboral y de competencias de acción, que facilitan la inserción laboral de los estudiantes. Se asegura la pertinencia de los conocimientos tecnológicos y organizacionales, en el sentido que estos se actualizan al mismo ritmo como se introducen las innovaciones en los procesos laborales reales.

La formación valórica y de actitudes se desarrolla en la medida que los jóvenes, hombres y mujeres, interactúan y se coordinan con otras personas en situaciones reales y dentro de un sistema determinado de normas y reglamentos, adquiriendo en forma creciente compromisos y responsabilidades.

D. Estrategias de Empleabilidad

Dispone de condiciones de empleabilidad, quien tenga la capacidad de aprendizaje de nuevas tecnologías, de nuevos procedimientos de trabajo y motivación intrínseca e inteligencia emocional.

Quien esté a la búsqueda de trabajo, debe presentar un currículum flexible, tanto como lo son las empresas en la organización de trabajo. Esta flexibilidad implica no encasillarse y por el contrario, disponer de aptitudes técnicas y de gestión para poder solucionar con rapidez los problemas que surjan.

El concepto de movilidad está asociado con el perfil laboral el que a su vez requiere ir actualizando los conocimientos profesionales y cultivar actividades alternativas. La empleabilidad es una condición que no sólo debe fomentar quien se está formando para el trabajo, sino también aquel que desee continuar estudios de perfeccionamiento y capacitación.

Se debe mantener una formación permanente a través del estudio continuo y del reciclaje laboral.

Estamos viviendo una época cambiante y este cambio afecta no sólo a las empresas en la modernización de sus procesos de producción y gestión, sino principalmente al perfil de los profesionales necesarios para trabajar en continua modificación.

Este tipo de estrategias tienen como objetivo mejorar el nivel de empleabilidad de los estudiantes, es decir, fortalecer aquellas habilidades que les permitan adaptarse continuamente al cambio, aprender nuevas habilidades y satisfacer los desafíos de nuestra sociedad. Algunas habilidades asociadas al concepto de empleabilidad son :

- Aprender a aprender
- Óptima comunicación oral y escrita
- Resolución de problemas y creatividad
- Efectividad personal
- Efectividad grupal
- Efectividad Organizacional y liderazgo
- Desarrollo de inteligencias múltiples

Por otra parte, los planes orientados a estos ejes temáticos deben lograr que sus estudiantes:

- Fortalezcan y entrenen sus habilidades
- Sean capaces de conjugar sus experiencias, capacidades y necesidades desarrollando competencias para enfrentar el contexto laboral;
- Se reconozcan como constructores de su propio camino, identificando sus propias posibilidades, dificultades y las que ofrece el entorno.

Esta estrategia se apoya en la capacidad humana de formularse proyectos. Busca potenciar en las personas competencias (saberes, habilidades, actitudes) para mejorar su posición respecto del mundo del trabajo, especialmente en contextos de crisis, cambio e incertidumbre, que requieran de un mayor protagonismo, autonomía y flexibilidad.

VI. El método de proyecto como herramienta de planificación

Dentro de nuestro sistema educativo, la utilización de la herramienta llamada “proyecto” no es nuevo. Muchas iniciativas y líneas de la reforma educacional se han operacionalizado, exitosamente, desarrollando procesos educativos por esta vía; al respecto tendríamos que recordar los Proyectos de Mejoramiento Educativo (PME), los Proyectos Pedagógicos de la Jornada Escolar Completa y los Proyectos Educativos Institucionales (PEI), entre otros.

La metodología de proyectos tiene el potencial de ser una estrategia apropiada para la participación activa y el dinamismo de equipos de trabajo; condiciones de base para el desarrollo de las Redes de Orientación y la formulación de los Planes de Orientación Vocacional y Laboral, en la medida que es deseable superar el aislamiento en el que los orientadores desempeñan actualmente sus funciones y enfrentar problemas y dificultades más o menos comunes, permitiendo una mirada compartida.

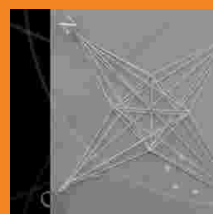
Transformar nuestros sueños en proyectos, supone desarrollar un proceso sistemático que va desde la objetivación de lo que deseamos lograr hasta la satisfacción y la celebración del camino realizado o del rumbo navegado. Este proceso debemos hacerlo con la mirada puesta en el horizonte y con nuestros pies firmes en la tierra. De tal forma que cobran central importancia, entre otros, los siguientes aspectos:

- la elaboración de un diagnóstico integrado de la realidad y el entorno,
- la identificación de aspectos que pueden ser favorables o transformarse en obstáculo para nuestro plan,
- la caracterización inequívoca del problema que vamos a enfrentar, de tal manera de no gastar en vano nuestras energías y recursos,
- la determinación realista y responsable de los resultados y productos que nos comprometemos a lograr, con el objeto de no frustrar las expectativas de los jóvenes,
- la definición de una estrategia viable, de un camino propio que considera las características particulares de la comunidad escolar y del entorno, y
- la entrega de responsabilidades y tareas a todos los actores del establecimiento, especialmente a los jóvenes. Este plan no debe ser ajeno a sus intereses y a sus responsabilidades, deben ser protagonistas de las acciones que se propongan

Por otra parte, el desarrollo de planes bajo la responsabilidad de los propios actores, en este caso la Red de Orientadores, ofrece un amplio espacio para el despliegue de iniciativas creativas e innovadoras que pretendan lograr respuestas pertinentes y adecuadas a realidades específicas. En este sentido, los Planes de Orientación deberán contribuir a la autonomía y profesionalización del rol de la orientación.

Finalmente, queremos invitarlos a iniciar este proceso de formulación de planes con las energías y esfuerzos que implica brindar el mejor servicio de orientación a los jóvenes en etapas decisivas para lograr un desarrollo personal armonioso y, en consecuencia, mejorar la calidad de vida propia y la de toda nuestra comunidad nacional.





Previo al desarrollo del diagnóstico, por parte de los orientadores que conforman la red, es necesario que cada uno de ellos realice dicho proceso en su establecimiento, con la participación de la comunidad educativa para entregar insumos a la elaboración del Plan de Orientación Vocacional y Laboral.

El diagnóstico es un proceso de construcción colectiva de conocimientos acerca de una situación determinada, en la cual se detectan problemas y se reconocen potencialidades con la intención de diseñar estrategias de intervención que permitan concretar una idea a través de una mirada participativa de la realidad, en el contexto de la orientación vocacional y laboral, y la mirada de la función del orientador en cada uno de los establecimientos que participan de la red.

Adicionalmente, el diagnóstico permitirá determinar con mayor precisión los temas relevantes de la Orientación Vocacional y Laboral, ó aquellas áreas en las que se realizarán actividades que abordará el Plan.

El diagnóstico a realizar deberá desarrollar las etapas que a continuación se indican:

- **Primer Etapa** : Mirando nuestra realidad
- **Segundo Etapa** : ¿Cómo organizamos la información recopilada?
- **Tercer Etapa** : Analizando el problema Principal
- **Cuarta Etapa** : Planteamiento de la metodología a utilizar



● Primera Etapa: Mirando nuestra realidad

A continuación se plantean una serie de preguntas que permitirán ir ordenando la recopilación y análisis de la información de las áreas de interés, referidas a la orientación vocacional y laboral, que cada uno de los Orientadores de la Red deberá tener presente al momento de la elaboración del diagnóstico.

Al interior del establecimiento educacional

De los ESTUDIANTES

- Observe si existen métodos de registro de las necesidades de orientación Vocacional y Laboral de los alumnos
- ¿Hay evidencias sobre cuáles son las solicitudes de orientación en el tema vocacional y laboral?
- ¿Hay evidencias de actividades con los estudiantes destinadas a la construcción de vínculos entre el establecimiento y el mundo del trabajo?
- ¿Se entrega información escrita sobre orientación vocacional y laboral, o se les indica a los estudiantes dónde conseguirla?
- ¿Los estudiantes son derivados a otros profesionales(UTP, psicólogos, etc.) especialistas para satisfacer sus necesidades específicas?
- ¿Existe un programa de atención a los estudiantes, con objetivos definidos a lograr por el establecimiento en su conjunto?
- ¿Las actividades referidas a orientación vocacional y laboral son de carácter colectivo o incluyen también acciones tutoriales de asesoría a cada estudiante?

12

De los DOCENTES

- ¿Cómo se coordina el trabajo de orientación vocacional y laboral entre los docentes del establecimiento?
- ¿Cómo se integran al trabajo de los docentes la función de orientación vocacional y laboral?
- ¿Los docentes cuentan con actualización en las temáticas de orientación vocacional y laboral, en los últimos 5 años?
- Observe los procesos asociados a la entrega de la información: (métodos, estándares, plantillas de registro, registro de información, procesos de entrevistas, etc.)

De los ORIENTADORES

- ¿En qué temas se han actualizado en los últimos cinco años, en el ámbito de la orientación vocacional y laboral?
- ¿Existen vínculos con instituciones locales, tales como: sindicatos, empresas, municipalidades, corporaciones, consultorios, carabineros, Omil, instituciones de educación superior, en la labor de orientación vocacional y laboral?
- ¿Qué recursos tecnológicos se usan para la obtención de información?
- ¿Promueven el trabajo de orientación coordinado con un objetivo definido en conjunto con los docentes del establecimiento?
- ¿Cómo detectan las necesidades e intereses de los jóvenes en su tarea de orientación vocacional y laboral?
- Dentro de la planificación anual del establecimiento se: ¿consideran acciones específicas para la orientación vocacional y laboral?



De los RECURSOS

- El Establecimiento, cuenta con espacios apropiados para el desarrollo de las actividades de orientación vocacional y laboral con los estudiantes y profesores.
- ¿Cuentan con recursos comunicacionales y tecnológicos para la obtención de información e interrelación con otros profesionales?
- ¿El establecimiento cuenta con aportes financieros para la labor de orientación vocacional y laboral?
- ¿Se cuenta con modelos e instrumentos actualizados para la detección de intereses vocacionales y laborales de los estudiantes?
- ¿Existen materiales bibliográficos, textos especializados, documentos técnicos, folletos de información actualizados sobre estudios superiores, cursos de capacitación, catastro empresarial local, etc.?

Entorno del Establecimiento educacional

1.- Social - económica.

- ¿Cuentan con información del sector productivo (bienes y servicios) de su localidad?
- ¿Cuentan con información de los servicios que ofrecen las instituciones de educación superior de su región?
- ¿Cuentan con información de centros de capacitación laboral a nivel local?
- ¿Conocen el Plan de desarrollo comunal de su comuna?

2.- Actores relevantes.

- Identifique los actores e instituciones locales que en su opinión pueden colaborar efectivamente en la orientación vocacional y laboral.
- Identifique los actores diferenciando ámbitos de acción específicos, (educación, capacitación, omil, empresas, organismos públicos, ONG's, etc.)
- Identifique si existen organismos públicos y/o privados, en su localidad, que entregan un servicio de orientación vocacional y laboral.



● Segunda Etapa: ¿Cómo organizamos la información recopilada?

Luego de haber dado respuesta y analizado la información recopilada de la etapa anterior, haremos una revisión de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de nuestro diagnóstico.

Algunas precisiones conceptuales del análisis FODA, nos permitirán organizar y priorizar las ventajas y desventajas con que contará nuestro Plan. El FODA implica un análisis intencionado de la realidad en la que trabajará la red de orientadores.

En este sentido:

- **Las fortalezas**, permitirán sustentar la ejecución del Plan y son aquellas en las que es posible observar niveles óptimos de desempeño.
- **Las debilidades**, son las áreas en las cuales el establecimiento o la red de orientadores presentan niveles insatisfactorios o inexistentes de trabajo, el plan focalizará sus acciones en éstas con el fin de mejorarlas.
- **Las oportunidades**, son los elementos externos, la comunidad, la sociedad, las instituciones, el medio natural, que pueden influir positivamente en el éxito de esta alternativa de Plan.
- **Las Amenazas**, representan los elementos externos, en la comunidad, la sociedad, las instituciones, el medio natural, por lo tanto estos pueden considerarse o influir negativamente en el éxito del Plan.

Finalizado el ejercicio y análisis Foda, tendremos un mapa de nuestra realidad, tanto del establecimiento como de la red, que nos permitirá compartir y agregar las distintas visiones con respecto al rol y la función de la Orientación Vocacional y Laboral. Esto permitirá decidir que área del diagnóstico interesa mejorar a través del Plan de Orientación Vocacional y Laboral, permitiendo priorizar y discriminar entre las fortalezas y debilidades más importantes.



Una vez desarrollado el ejercicio FODA, se deberá procesar la información obtenida en este ejercicio, de la siguiente manera:

- **Contexto general:** una pequeña descripción del contexto en el cuál se está desarrollando esta Red, ejemplo: las realidades educativas que comparten los orientadores, el número de alumnos a quienes atienden, etc.
- **La priorización de los resultados:** obtenidos a través del análisis FODA abarca desde los aspectos más globales a los específicos y permite enmarcar la situación objetivo que queremos lograr con el Plan. Es vital que el objetivo general del Plan quede señalado a través de la descripción general del área de interés que se abordará.
- También es necesario expresar la identificación de los actores o grupos de interés directos o indirectos afectados o beneficiados.



● Tercera Etapa: Analizando el problema principal

En este momento del diagnóstico, a partir del análisis de la información obtenida, se comenzará a definir cuáles son los principales problemas detectados y relevar cuál es el principal problema que la Red de Orientación desea enfrentar. Es necesario identificar sólo un problema que se enfrentará con el Plan de Orientación Vocacional y Laboral.

Por ejemplo, para el caso de la Orientación Vocacional y Laboral, el problema se encuentra asociado a variables que afectan la toma de decisiones y desarrollo de los estudiantes, en relación con la decisión de su trayectoria educativa y/o laboral.

Estas variables están referidos a:

- Las carencias de información de contexto económico productivo local para la toma de decisiones de los estudiantes.
- Falta de articulación de los establecimientos con otras instituciones educativas de capacitación o centros productivos.
- Ausencia de metodologías la toma de decisiones
- Falta de interés del establecimiento por el futuro de los egresados

El diagnóstico permite identificar el problema que hemos priorizado. Para esto es necesario tener en cuenta:

- **La comprensión del contexto en que se da el problema;** “¿Qué está pasando con la Orientación Vocacional y Laboral fuera y dentro del liceo?”. Es decir, las características espaciales, geográficas, demográficas, culturales y socioeconómicas.
- **El tipo y magnitud de los problemas.**
 - Tipo: referidos a las áreas de educación, capacitación y empleo, etc. Para este Plan los temas deben estar referidos al ámbito de la Educación Vocacional y Laboral de los estudiantes.
 - La magnitud: referida al nivel de incidencia o intensidad que tiene el problema y la manera está afectando a los establecimientos de enseñanza media HC, TP, Terceras jornadas o centros de educación de Adultos.
- **Actores y territorio.** El problema que se prioriza, es necesario definirlo en función de la importancia que éste tiene para la Red de orientadores involucrados en el Plan.
 - los beneficiarios o involucrados en los temas de orientación vocacional y laboral (estudiantes, docentes, padres y apoderados, comunidad local, etc.)
 - determinar el problema central que le afecta a este grupo beneficiario.
- **La factibilidad,** el problema que priorice la red de orientadores, debe ser real y no ficticio. Por lo tanto, la factibilidad se contextualiza bajo los siguientes criterios:
 - determinar los efectos o consecuencias que este problema genera
 - revisar la lógica de las relaciones establecidas entre causa-problema
 - analizar la relevancia que tiene el problema en el contexto de los lineamientos de la Orientación Vocacional y Laboral



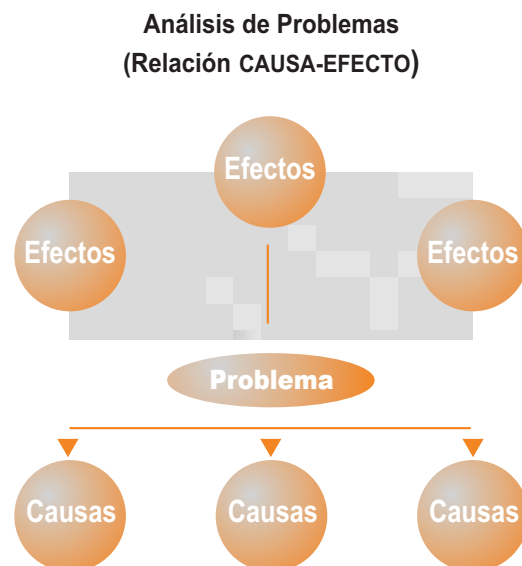
El diagnóstico del Plan incluye el problema que se va a enfrentar, este debe visualizarse y formularse como una situación negativa existente en la actualidad y no como la ausencia de una posible solución.

Una vez finalizado el análisis FODA, se desprenderán varios problemas, por lo que es conveniente elaborar lo que se denomina: "Árbol de Problemas". La finalidad de la identificación de las posibles causas que están determinando la situación-problema de algunos efectos que este provoca.

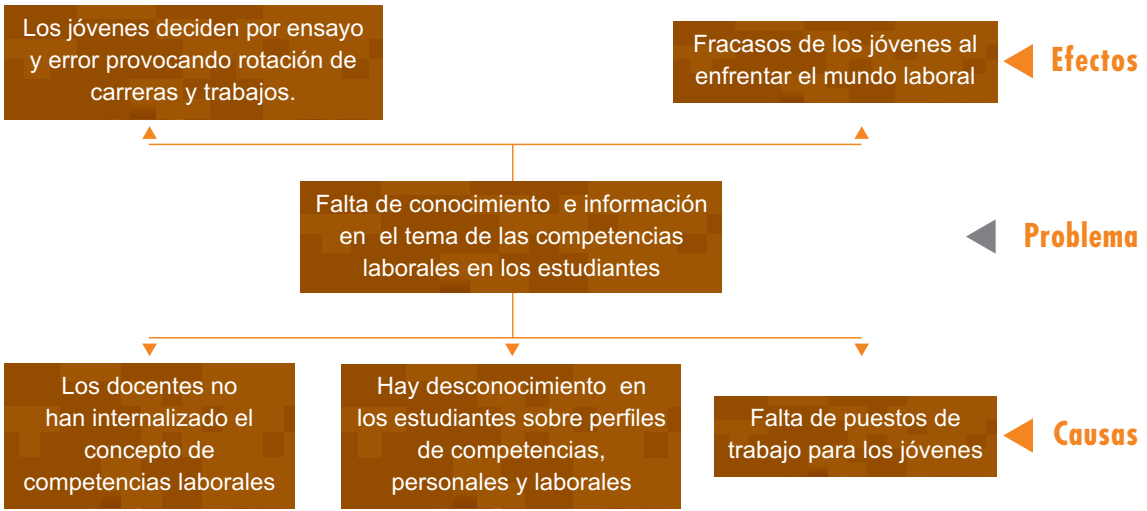
Es importante visualizar en esta etapa las causas que están determinando el problema en el contexto de la orientación vocacional y laboral, posibilitando una mayor efectividad en la focalización de las acciones, pues esas son las situaciones a las que hay que hacer frente para darle solución al problema.

El siguiente esquema gráfico las relaciones existentes entre los distintos problemas las causas y efectos, que se asocian a un problema central, dando cuenta de la interrelación que existe entre ellos. En la construcción del "árbol de problemas" hay que situar el problema en el centro (tronco), situar debajo del problema las causas que lo originan (raíces), arriba del problema situar los efectos que este provoca (ramas), los pasos en la aplicación de esta técnica son:

- (a) Identificar grupos de interés, como por ejemplo:estudiantes, docentes, orientadores
- (b) Determinar el problema central que les afecta
- (c) Determinar las causas que originan este problema
- (d) Determinar los efectos o consecuencias que este problema genera
- (e) Revisar la lógica de las relaciones establecidas entre causa-problema-efectos.



Ejemplo: Análisis de Problemas (Relación CAUSA- EFECTO)



Cuarta Etapa: Planteamiento de la Metodología a utilizar

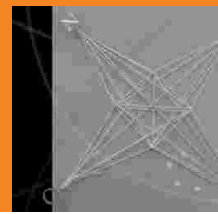
En esta parte, los orientadores definirán los pasos o hitos que se llevarán a cabo para resolver el problema planteado, entregando la secuencia que seguirá el Plan para lograr los objetivos propuestos.

Preguntas que deben hacerse al momento de desarrollar esta etapa:

Según el diagnóstico que ustedes realizaron: ¿qué pasa con la Orientación Vocacional y Laboral hoy, en el establecimiento?

¿Cuál es la situación que se generará, a partir de la implementación de este Plan?





LOS OBJETIVOS

Una vez identificado el problema analizado en el ejercicio anterior, se podrá definir el Objetivo General y los Objetivos Específicos del Plan.

- El objetivo general del plan debe proyectar a futuro el sentido de nuestra acción, orientando los contenidos de la orientación vocacional y laboral que corresponda realizar por el Plan y sirviendo de parámetro para evaluar él mismo, durante su desarrollo y posterior ejecución.

La coherencia que deberá registrar el objetivo a través del plan, es una condición que intentará por una parte, responder a esa realidad o diagnóstico que hemos observado y por otra parte que tenga correlación con los contenidos y actividades que luego se realizarán.

- Los objetivos específicos, detallan los cambios que se quieren generar para lograr el objetivo general, estos precisan y circunscriben la población y los ámbitos específicos a abordar, entre otros aspectos.
- Ejercicio de Análisis de Objetivos

Una vez finalizado el “árbol de problemas”, cuando se posee la información organizada y necesaria para comenzar a formular ideas de posibles soluciones, es que se procede a realizar, el árbol de objetivos.

El árbol de objetivos se parte con la situación inicial (problema) como base para la formulación de la situación-objetivo. A continuación, se precisan a través de las causas y medios, que deberían ser utilizados para cambiar la situación problema.

Los objetivos buscan:

- (1) Señalar la situación futura que prevalecerá una vez terminado el Plan de Orientación Vocacional y Laboral, o sea una vez resuelto el problema.
- (2) Identificar y clasificar los objetivos por orden de importancia (jerarquización).
- (3) Construir un esquema para visualizar las relaciones medios-fines, (árbol de objetivos).

La forma de realizar la construcción del árbol de objetivos es cambiar los estados negativos de árbol de problemas por estados positivos deseados.

Estos se encuentran referidos a:

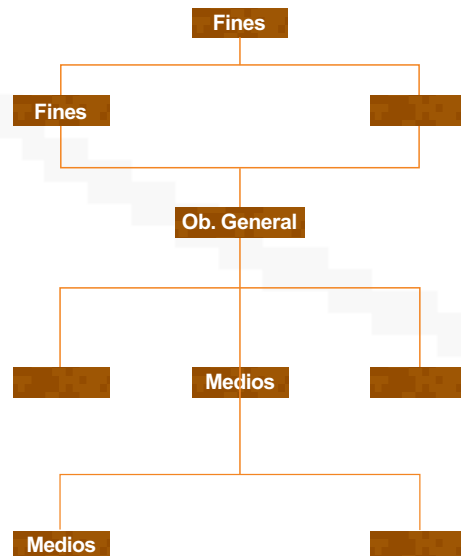
- (1) Traducir la situación problema en un estado positivo a alcanzar, este deberá ser realista y encontrarse en el contexto de la Orientación Vocacional y Laboral y se coloca en el centro del esquema.
- (2) Analizar las causas como estados positivos que se relacionan directamente con el problema, formularlas como estados positivos (medios) y analizar si se ajustan al alcance del Objetivo General.
- (3) Los efectos que se plantean en el “árbol de problemas”, deberán analizarse y traducirse, también, en estados positivos. Hay que cuidar que estos sean realistas ya que constituyen los fines que la intervención buscará lograr para alcanzar la situación-objetivo.

Ejemplo, si el problema fuese:
Los orientadores y los alumnos no cuentan con información de oferta de capacitación y trabajo.

El estado positivo de este sería:
Los alumnos de 3º y 4º medios cuentan con información suficiente sobre el mercado del trabajo y capacitación, existente en su comuna.

En este sentido, el esquema grafica la situación problema que se convierte en un estado positivo a alcanzar (objetivo: acotado y realista) y se coloca en el centro del árbol (tronco); las causas que se relacionan con el problema se formulan como estados positivos ó medios y si se ajustan, realmente al alcance del objetivo general; los efectos que plantea el árbol de problemas deben traducirlos en estados positivos ó fines, que la intervención buscará lograr para alcanzar la situación objetivo.

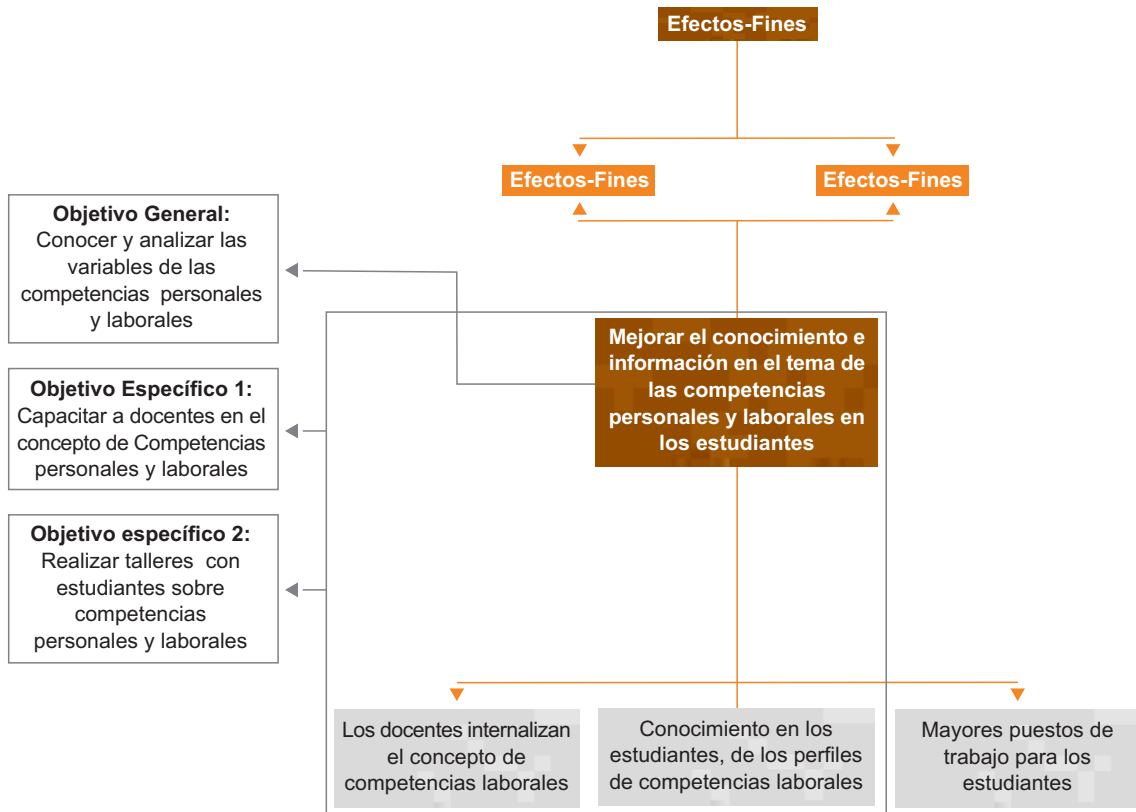
Análisis de Objetivos (Relación MEDIOS-FINES)



En conclusión, el ejercicio Árbol de Objetivos, constituye la base para efectuar la construcción de las posibles y diversas alternativas en la que puede intervenir un Plan de Orientación Vocacional y Laboral.

El esquema siguiente grafica la construcción del Árbol de Objetivos. La red comenzará a decidir cuáles objetivos se desea intervenir, el desarrollo de los objetivos tiene que estar circunscrito en el ámbito de la Orientación Vocacional y Laboral. De las causas, la Red podrá priorizar aquellas que representan mejor sus necesidades y que se encuentran en el contexto de la Orientación Vocacional y Laboral, para poder construir los objetivos específicos que serán los medios que darán cumplimiento al objetivo general del Plan.

Ejemplo: Análisis de Objetivos (Relación MEDIOS-FINES)



Resultados esperados

Después de haber elaborado los objetivos específicos del Plan, es necesario definir los resultados esperados que se desean alcanzar en relación a sus objetivos.

- Los resultados esperados, son la explicitación concreta cuantitativa y cualitativa de los logros que el plan se propone alcanzar, estos dan un carácter operativo a los objetivos

El siguiente esquema gráfico, las etapas de formulación de resultados esperados:

Pregunta	Identificar o establecer	Ejemplo
¿Qué?	Identificar el Resultado esperado personales y laborales	• Los estudiantes identifican sus competencias
¿Cuánto?	Determinar la calidad	• Los 150 estudiantes que beneficia la red, conocen las variables que conforman las competencias laborales
¿Cuán Positivo?	Establecer la calidad	• Los estudiantes conocerán otras realidades del campo laboral
¿Cuándo?	Establecer el período	• En el segundo semestre del año 2004
¿Dónde?	Delimitar el Lugar	• Establecimientos de la red

Finalmente el Resultado esperado sería:

Un 80 % de 150 estudiantes de los establecimientos que comprenden la red, identificará sus competencias personales y laborales, por lo tanto, aumentarán sus conocimientos para la toma de decisiones sobre la continuidad de estudios y/o posibilidades laborales de la región



ACTIVIDADES

Una vez definidos los Objetivos del Plan de Orientación Vocacional y Laboral, es necesario comenzar a definir las actividades que se desprenderán de los objetivos específicos formulados.

- Las actividades son la expresión concreta del Plan durante su ejecución, en este sentido es necesario precisar cada una de ellas: los tiempos que requieren, los recursos que se necesitan para implementarlas y los responsables de su ejecución.

Aspectos a considerar para la definición de las actividades:

- (1) Deben estructurarse sobre diversas formas de organizar el trabajo de la orientación vocacional y laboral en beneficio de los alumnos, docentes y orientadores, estas pueden ser de forma grupal, individual, etc.
- (2) Deben desprenderse directamente de los objetivos específicos y resultados esperados, que se plantearon anteriormente y guardar coherencia con éstos.
- (3) Deben encargar y comprometerse los actores responsables para que coordinen y monitoreen las actividades; es necesario tener en cuenta el tiempo disponible, la motivación del orientador, para trabajar y responsabilizarse de la ejecución de las actividades.
- (4) Por último, es necesario considerar actividades para los dos años de duración del Plan. Las actividades propuestas para los distintos años deberían ser diferentes, ya que pertenecerán a distintas etapas de la ejecución del Plan debiendo evitar que el tema de orientación vocacional y laboral quede detenido y no le permita desarrollarse

Ejercicio de Análisis de Actividades:

Una vez formulados los objetivos específicos, la red podrá comenzar a organizar y planificar sus actividades. Este ejercicio pretende que al momento de comenzar a trabajar las actividades tenga presente los siguientes componentes:

Componentes de las Actividades

- ¿Para Qué?** ➤ Referido a la formulación de la actividad, redactada brevemente. Para formular una actividad es necesario aclarar cuál es su sentido, cuáles son las acciones que darán vida, cómo se dinamiza esta actividad en la realidad de la Red y en cada uno de sus establecimientos y cuál es su viabilidad. Se refiere al sentido de las actividades y a los resultados esperados o productos posibles
- ¿Para Quién?** ➤ Los principales actores son los estudiantes; los beneficiarios también debieran participar en la elaboración del Plan.
- ¿Con Quién?** ➤ Con otros actores de la comunidad escolar o local (empresas productivas, Omil, centros educación superior, padres y apoderados, etc)
- ¿Cómo?** ➤ Se refiere a las modalidades de organización de la Red, de los establecimientos que la conforman y sus actores.
- ¿Con qué?** ➤ Se refiere a los medios, materiales financieros y humanos que se utilizarán en el desarrollo de las actividades.
- ¿Cuándo?** ➤ Se refiere a la secuencia de acciones, las fechas claves y los diversos momentos de la actividad. Puede expresarse en un cronograma

Ejemplo: Elaborando una actividad

Si uno de sus Objetivos específicos es:

1. Capacitar a cinco orientadores en variables que conforman las competencias laborales

¿Para Qué? ➤ Manejar distintos modelos de competencias

¿Para Quién? ➤ Orientadores

¿Con Quién? ➤ Universidad-ONG-Empresas

¿Cómo? ➤ Curso de aplicación práctica

¿Con qué? ➤ Metodología de taller

¿Cuándo? ➤ Marzo 2004

Finalmente la actividad sería:

Capacitación de orientadores en metodologías para identificar las variables que conforman las competencias laborales.

PRODUCTOS

Es un error frecuente en la utilización de la metodología de proyectos, confundir los productos con los resultados esperados. La generación de los productos o la obtención de estos depende, casi exclusivamente, de la realización de las actividades, en cambio los resultados esperados surgen de los objetivos, por lo tanto, son la explicitación concreta de los logros que se propone el Plan.

Los productos se traducen como el resultado de las actividades, siendo los elementos que hacen operativo, manejable, concreto y medible el Plan. En este sentido, los productos obtenidos de los Planes pueden ser de dos clases:

- a. Resultados materiales: número y tipo de materiales producidos, etc.
- b. Servicios prestados: docentes capacitados en orientación, servicios proporcionados, etc.

También es necesario considerar que una actividad puede generar un producto intermedio, es decir, el producto de una actividad puede ser recurso o insumo necesario para poder realizar actividades futuras.

Por último, es necesario, para el buen diseño del Plan, que los productos señalados cumplan algunos de los siguientes requisitos:

- Que la existencia de los productos pueda comprobarse tanto la cantidad como el tiempo de duración.
- Que se encuentren ordenados al igual que las actividades en una secuencia temporal lógica.
- Que su obtención sea esencial para conseguir los objetivos propuestos.
- Por último, que estos puedan ser realizables con el presupuesto que se disponga.

Ejercicio

<p>Actividades</p> <p>1. Realización de cuatro talleres de orientación vocacional y laboral.</p>
<p>Productos</p> <p>Por ejemplo:</p> <p>1. (4) talleres de inducción en orientación vocacional y laboral, con 5 docentes del sector de lenguaje y 5 de matemática, por dos horas de duración cada taller, durante el primer semestre.</p>

¿Cuál es el fruto concreto, tangible y observable para lograr esta actividad?

- **Insumos:** materiales fungibles que se utilizarán para la puesta en marcha o durante la ejecución del plan. Ejemplo: resmas de papel, lápices, etc.
- **Servicios:** productos intangibles tales como transporte, fletes, despacho de correspondencia, alojamiento y alimentación de estudiantes o educadores en el marco de visitas o eventos definidos en el plan.
- **Caja Chica:** Para el pago de gastos menores cotidianos. Este gasto no podrá exceder del 5% del monto total del plan.
- **Desarrollo Profesional**
Estos gastos no podrán exceder de 30% del costo total del Plan, y se refieren a:
 - Perfeccionamiento y/o capacitación a orientadores y docentes.
 - Contratación de profesionales especialistas y monitores de apoyo a la ejecución del plan.

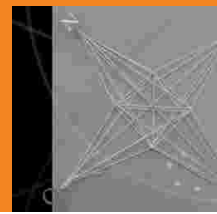
Algunos aspectos importantes al momento de elaborar el Presupuesto:

- (1) Es importante que la red, considere los recursos que ya posee y que necesita contar para este plan.
- (2) Los recursos a los cuales opta son limitados, por lo tanto el gasto debe ser realista y eficientes en su uso.
- (3) Al momento de elaborar el presupuesto recuerde, que el Plan se financiará en tres cuotas equivalentes al 40% la primera cuota, 30% la segunda y al 30% la tercera, en un plazo de 24 meses de duración del plan.
- (4) Es necesario que la red tome en cuenta el porcentaje de las cuotas que le serán entregadas, con el fin de establecer grados de coherencia entre la puesta en marcha de la ejecución del plan y las actividades planificadas. Ej.: si la primera cuota del plan, se ha contemplado como inversión, deberán tener en cuenta que la ejecución de plan se retrasará y que talvez la propuesta no sea viable.

El siguiente esquema grafica, el propósito de organizar y analizar la información, antes de elaborar el presupuesto. Es importante revisar, acuciosamente, las actividades que se seleccionaron anteriormente, para determinar cuáles requieren financiamiento y de qué tipo.

Nº Actividad	Recursos Materiales y humanos	Requiere Financiamiento	Tipo de financiamiento				Valor Total \$
			Inversión		Operación	Desarrollo Profesional	
			Infraestructura	Equipamiento			

Los gastos que se desarrollan en el Plan, una vez que se comience a ejecutar, deberán ser informados en el documento “Rendición de Cuentas”, para solicitar la segunda y tercera cuota, el que será proporcionado por el Programa.



SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Una vez finalizado del diseño del Plan, en cuanto a sus objetivos, actividades y presupuesto, es necesario plantearse: ¿cómo haremos seguimiento a las acciones que va desarrollando el Plan en su ejecución?, ¿qué evaluaremos de él?.

En este sentido, tanto el seguimiento como la evaluación, entregan información acerca de los procesos que se van desarrollando con relación a los objetivos específicos y resultados esperados.

- El seguimiento, es un proceso de construcción de conocimientos, que permite ir recopilando y construyendo información en base a la ejecución de los procesos que va desarrollando el Plan.
- Evaluación, permite reconocer los procesos en cuanto a su calidad, y el tiempo, en que se habían proyectado y programado en el corto, mediano y largo plazo; y de que manera se vayan cumpliendo con lo establecido en la planificación.

De esta forma, podremos establecer que, en el largo plazo, tenemos un objetivo que deberemos evaluar no sólo en su logro final sino que también observar su dirección y construcción presente; que implique evaluar permanentemente las actividades realizadas, frente a eventuales modificaciones y reorientaciones.

El proceso de evaluación se vuelve necesario e ineludible, tanto en la elaboración como en la ejecución del Plan y en sus resultados finales. Es una función primordial de quienes componen la Red de orientadores. En este sentido tanto el seguimiento como la evaluación implican la revisión constante en relación con el logro del objetivo general del Plan y los objetivos específicos.



Ejercicio:

La reflexión previa que podrá hacer la red acerca de la evaluación del Plan hará posible que, mientras éste se ejecute o cuando haya concluido, pueda contarse con información valiosa y útil para tomar decisiones acerca de:

- ¿Cómo continuar?
- ¿Qué se debe mejorar?
- ¿De qué forma los cambios que surgen tienen continuidad una vez finalizado el plan(sustentabilidad)?

Ejemplo:

Aspectos a ser evaluados	Procedimientos para evaluar	Momentos en que se evaluará
¿Qué es necesario evaluar?	¿De qué manera hacer evaluación? ¿Cómo recoger la información? ¿A quiénes se considera?	¿En qué momento del desarrollo del proyecto hacer las acciones de evaluación?
Ej.: La calidad de la capacitación a los cinco orientadores en competencias laborales	Insumos entregados Pauta de Trabajo: cotejar como los orientadores trabajan el tema de competencias con los estudiantes.	Finalizada la capacitación del segundo semestre del 2004

Luego de comparar entre lo planificado y ejecutado podemos obtener conclusiones para formular o reorientar nuevas actividades. Este proceso, es conocido como retroalimentación y sirve para mejorar en el presente y en el futuro, el trabajo y esfuerzo que destina la red de orientación a la materialización del plan.

Para desarrollar el tema de seguimiento y evaluación, los responsables de la ejecución del proyecto podrán contar con ciertos elementos que le permitirán verificar su plan.

El diseño de evaluación que se propone en el Plan, debe permitir a los responsables de la gestión, tener una mirada acerca de los procesos que irán desarrollando en la ejecución. Para ello, es necesario establecer cuáles serán los indicadores, los medios de verificación y la periodicidad.

- a. **Indicadores de logro de los resultados:** estos son los instrumentos que permiten comprobar empíricamente y con cierta objetividad la progresión hacia los objetivos propuestos. Por tanto, los indicadores son las medidas específicas (explícitas) y objetivamente verificables de los cambios o resultados de una actividad; estos sirven para medir, evaluar o mostrar el progreso de una actividad respecto a las metas establecidas.

El procedimiento para construir indicadores, puede ser:

- Listar los objetivos, productos y actividades.
- Identificar las palabras claves que requieren un acuerdo sobre su significado.
- Construir un significado común para cada una de las palabras claves identificadas.
- Relacionar los significados a cada palabra clave e incluir la definición cuantitativa del indicador (Nº absoluto, porcentaje)
- Al relacionar las palabras claves que hayan emergido tanto, de los objetivos como de los productos y actividades que se plantean en su propuesta, ustedes podrán obtener uno o más indicadores de logro que permitirán desarrollar posteriormente un buen seguimiento a su Plan.

Objetivo General del Plan: elaborar herramientas de apoyo a la definición de competencias profesionales de los estudiantes de tercero y cuarto medio.

Palabras claves	Significados	Relaciones Indicador de Logro de Resultados
Herramientas de apoyo	Alumnos definan sus competencias profesionales	a. Porcentaje de estudiantes entre 16 y 18 años, que definen sus competencias profesionales al término de cuarto medio.
Estudiantes de 3 a 4 Medio	Entre 16 y 18 años	b. 70 estudiantes de cuarto Medio utilizan y definen a través de los test sus opciones vocacionales

Finalmente el Indicador de Logro se obtiene de las relaciones

Características que debe tener un Indicador:

- **Representatividad** : que sean reflejo de la situación de fondo que se pretenden medir.
- **Pertinencia** : que sean específicos a cada situación que se quiere medir, respetando una dependencia lógica con lo que se mide.
- **Objetividad** : que puedan ser interpretados por distintas personas de un modo similar y coherente.
- **Verificabilidad** : que tengan una alta viabilidad de ser observados y/ o registrados.
- **Oportunidad** : que sea posible y expedito obtener el dato, cuando se requiere la información.
- **Sostenibilidad** : que muestren cambios parciales y moderados en el tiempo, sin requerir sólo cambios drásticos para ser registrados.
- **Confiabilidad** : que sus datos tengan la calidad necesaria para permitir confianza en su validez y pertinencia en su interpretación.

b. Medios de Verificación: estos indican las fuentes de información a las que podrá recurrir el equipo responsable de la gestión del Plan, permitiéndoles realizar y verificar el seguimiento a los objetivos y resultados de la propuesta, estos pueden ser material publicado, inspección visual, encuestas, etc.

c. Periodicidad: esta tiene que ver con el tiempo en que se irá realizando el seguimiento a la ejecución del Plan.

Indicadores de Logro de los Resultados	Medios de Verificación	Periodicidad
Ejemplo: Porcentaje de estudiantes entre 16 y 18 años, que definen sus competencias profesionales al termino de cuarto medio.	a. instrumento de medición de competencias b. chequeo de aplicación de pautas c. Evaluación y análisis de las pautas	a. Abril- Mayo b. Octubre- noviembre c. Diciembre

¡Éxito y buena suerte en la elaboración del Plan de Orientación Vocacional y Laboral!