



**Educación
Con Visión**

**Elementos de Reflexión para La
Orientación Vocacional
en los grados 10° y 11°
en Bogotá**

DOCUMENTO DE TRABAJO

**Secretaría de Educación Distrital
Corpoeducación
Confederación Colombiana de ONG**

DOCUMENTO DE TRABAJO

apropiarse de nuevos conocimientos por todos los medios disponibles y no sólo a través de los cotidianos. En el mundo contemporáneo, en permanente cambio y evolución ya no es tan importante el título como la calificación efectiva en competencias para el desempeño de una ocupación y en general para ajustarse a las exigencias del entorno.

Una de las características de la orientación vocacional es que es capaz de ver y entender el entorno social como un gran número de lugares en los que la gente puede expresar y manifestar su vocación. No ver el mundo solo como puestos de trabajo, por que los jóvenes quieren algo más que ganarse un salario, quieren tener un lugar en el mundo. La felicidad de una persona se da cuando en ese lugar coincide con todo, con la productividad, con el afecto, el tiempo, el espacio y la forma estética. No es suficiente que el joven cuente con un trabajo que le ofrezca formación, tener un lugar en el mundo no se resuelve con competencias básicas, se resuelve también con tener un sentido en el mundo.

En consecuencia el orientador tiene que adquirir la capacidad de ver cuales son las nuevas formas productivas del mundo por que con seguridad ya están en la conciencia de los jóvenes y es básico para su labor desarrollar la capacidad de relacionar el mundo nuevo con las conciencias nuevas. El mundo cambia cuando aparece una nueva profesión que no existía como la del astronauta e inmediatamente comienza a aparecer en la sociedad personas que son llamadas y quieren ser astronautas.

En los sectores populares el deseo de adquirir educación lleva a la trampa de pagar una formación que no existe, que promete lo que no da: empleabilidad y formación de competencias. Es labor del orientador contribuir para que los jóvenes construyan criterios que les permitan seleccionar el tipo de formación al que tendrán acceso y exijan calidad en ella. El gremio de orientadores debe ser un arma poderosa para que la sociedad pueda garantizar la verdad de la formación y la orientación que el joven necesita, sobre todo en el caso de los más pobres.

d. La Orientación vocacional debe establecer medios y espacios de reflexión que le permitan al joven articular las diferentes experiencias de formación para el trabajo

En América Latina se concebía la Educación Media como "preparatoria para toda la universidad, y una educación vocacional destinada al aprendizaje de un oficio (...). En las últimas décadas (esta concepción) dual entró en crisis, fundamentalmente por dos factores: la explosión cuantitativa de la matrícula y el cambio tecnológico que convirtió en obsoletos muchos de los conocimientos y habilidades transmitidas"¹⁸ En este contexto, la labor de la Orientación Vocacional, menospreciada en ocasiones, resulta ser de gran importancia para la construcción de los sujetos que habitarán el futuro del planeta que habitamos y, en particular, por supuesto de nuestro país y nuestra capital. La efectiva orientación de la vocacionalidad de nuestros muchachos se hace imperiosa en un país donde las oportunidades para realizar las metas personales son escasas y los perfiles de los oferentes no se cruzan con la demanda ocupacional.

De acuerdo con el contexto mundial, es necesario que los jóvenes desarrollen

¹⁸ Ibid. 13

DOCUMENTO DE TRABAJO

habilidades para identificar nichos de mercado profesional u ocupacional, para exigir más calidad en su formación y cualificación a partir de su propio Proyecto de Vida. La ciudad y el país necesita juventud autogestionadora, promotores de acciones comunitarias positivas, productivos, autorrealizados. Nuestros jóvenes deben formarse en la cultura de la calidad total: Hacer las cosas bien desde el principio. En otro momento se pensó que formar para el trabajo implicaba el desarrollo de habilidades específicas, que le permitieran a los jóvenes un buen desempeño ocupacional. Actualmente, se ha comprobado que para llegar a este buen desempeño es necesario formar mejores seres humanos. Una de las conclusiones expuestas en el Encuentro Internacional de Educación Media, lo hace explícito: "uno de los grandes retos de la educación media es que se les está pidiendo no hacer más dicotomías entre educación humanística y educación técnico-profesional, cuando las competencias requeridas en la actualidad, tienen que ver al mismo tiempo con lo humanístico y lo científico-técnico."¹⁹

Esto implica que es prioritario para nuestros jóvenes el desarrollo de una serie de competencias básicas para participar y actuar productivamente en el siglo XXI²⁰:

- Lectura y Escritura
- Cálculo Matemático y Solución de Problemas
- Expresión Escrita
- Recepción crítica de los medios de comunicación
- Analizar el Entorno Social
- Planear, trabajar y decidir en grupo
- Acceder y usar mejor la información acumulada

Pero el desarrollo de estas competencias básicas para el trabajo es permanente y debe ser asumida con responsabilidad por los jóvenes, a partir de la comprensión de su importancia para su propio futuro. Es labor de la Orientación Vocacional motivar esta comprensión y promover acciones desde los diferentes estamentos de la comunidad educativa que permitan articular los conocimientos brindados en las diferentes áreas de formación y desarrollar las competencias necesarias para desempeñarse productivamente en el siglo XXI.

e. La Orientación Vocacional debe establecer espacios de encuentro pedagógico que permitan construir sentido con los jóvenes

"Id donde esté la gente. Aprended de ella. Mostradle su amor. Partid de lo que ya sabe. Construid sobre lo que ya han hecho. Y cuando hayáis terminado vuestra tarea, sabremos que hemos sido exitosos cuando ellos digan: 'Lo hicimos nosotros mismos'."
Lao-Tzu

Poder contribuir a que un joven pueda ver la luz y la voz que lleva dentro no es un problema de ciencia, es un problema de resonancia, es un problema de poder ponerse en la frecuencia de ese joven²¹. "Construir juntos el conocimiento" es el enunciado que guía

¹⁹ Ibid. 16

²⁰ Toro, B. (1997) *El Proyecto de Nación y la Formación de los Educadores en Servicio*, Fundación Social: Bogotá

²¹ Ibid 15

DOCUMENTO DE TRABAJO

al constructivismo y que mejor responde a la necesidad de establecer puentes de comunicación y pedagogía con los jóvenes de hoy.

Este movimiento plantea que existen tres tipos de aprendizaje: El que tiene el docente, el que tiene el estudiante y el que puede ser construido entre los dos. De esta manera, la educación no consiste en que el estudiante reciba los conocimientos que le da el docente, sino que es más bien un proceso mediante el cual se desarrollan potencialidades, tanto del alumno como del docente.

En este contexto, al docente se le llama "facilitador", ya que su rol consiste en propiciar las condiciones adecuadas para el aprendizaje. Al estudiante, se le llama participante. El aprendizaje es entendido como el proceso mediante el cual, tanto facilitador como participante, se apropian de nuevos conocimientos y modifican, a partir de ellos sus pensamientos, emociones y acciones.

Dado que son los jóvenes quienes asumirán las consecuencias de las decisiones que tomen sobre el resto de su vida y poseen el potencial para desarrollar las herramientas que les permitirán seguir el camino elegido, el aporte del Orientador se hace mucho más valioso en la medida que participa como dinamizador de procesos. Es decir, aquel que propicia las condiciones necesarias para el aprendizaje y exploración de alternativas de vida, no sólo en el aula de clases sino en la relación del joven con la institución educativa, su familia y la comunidad de Bogotá.

De esta manera, el papel del dinamizador en la acción pedagógica con grupos a través de la metodología de taller, consiste en establecer un espacio propicio para el aprendizaje individual y colectivo. Con este fin hace uso de los recursos pedagógicos para generar:

- participación
- reflexión
- compromiso

Para implementar este enfoque en el aula de clase, se proponen seis etapas para dinamizar procesos de aprendizaje desde esta perspectiva²²:

- **Vivenciar:**
Objetivo: Facilitar, a través de una experiencia con significado y relevancia personal, una conciencia de las implicaciones de una necesidad sentida y de algunas opciones disponibles para satisfacer dicha necesidad.
Estrategias:
 - Acordar expectativas mutuas con los jóvenes.
 - Iniciar con una actividad de integración interpersonal en grupo, una dinámica, divertida y culturalmente apropiada para crear un "rapport" (clima emocional positivo) adecuado.
 - Diseñar, sobre la base de lo que ya saben o lo que ya han vivido, una actividad que permita sensibilizarse hacia una necesidad sentida y a nuevas opciones para satisfacerla.

²² Brenson, G. Fundación Neo-Humanista (1996) CONSTRUCTIVISMO CRIOLLO: Una Metodología Facilitadora de la Educación Holista COLOQUIO LATINOAMERICANO DE ENFOQUE SISTÉMICO

DOCUMENTO DE TRABAJO

- **Reflexionar:**
Objetivo: Facilitar una reflexión individual y colectiva sobre la experiencia anterior, con el fin de analizar, priorizar y compartir sus reflexiones, escuchar, valorar y evaluar las de otros y escoger una opción para ensayar.
Estrategias:
 - Facilitar un diálogo sobre la vivencia en el que se comparten las percepciones, creencias y sentimientos.
 - Guiar, estimular y compartir la reflexión y el análisis de la experiencia.
 - Facilitar una percepción positiva de la diversidad de vivencias y opiniones y de la posibilidad de aprender de otras personas y experiencias.
 - Resumir y priorizar las similitudes y las diferencias entre lo percibido por los diferentes participantes.
- **Descubrir:**
Objetivo: Facilitar la adquisición y definición de la información conceptual y las destrezas necesarias para poder ensayar la nueva opción escogida.
Estrategias:
 - Facilitar, hasta donde sea práctico, que los jóvenes concluyan lo que se quiere que sepan, en lugar de decirse en forma magistral.
 - Facilitar información de manera sistemática, organizada y secuencial, presentando sólo los detalles más importantes y pidiendo retroalimentación de lo entendido.
 - Usar una variedad de medios y materiales, según las necesidades individuales, evolutivas y culturales.
 - Promover análisis y crítica constructiva de lo presentado.
- **Visualizar:**
Objetivo: Facilitar la elaboración de una visión en la cual las experiencias personales, la vivencia y lo descubierto se integran para formar un "norte" perceptual y estratégico.
Estrategias:
 - Facilitar con actividades multi-sensoriales (auditivas, visuales y kinéticas) la creación de las imágenes detalladas que forman parte de una visión de éxito en la satisfacción de la necesidad con la nueva estrategia.
 - Integrar lo emocional con lo cognoscitivo.
 - Ligar lo que vivenciaron y lo que visualizan con lo que dicen los expertos.
 - Crear un puente conceptual entre lo vivenciado y un concepto abstracto.
- **Ensayar:**
Objetivo: Facilitar un ensayo preliminar de una aplicación de lo descubierto y de sus correspondientes destrezas, con el fin de evaluar individual y colectivamente los resultados y de introducir modificaciones.
Estrategias:
 - Facilitar una práctica guiada en la que se puede comprobar el entendimiento de los conceptos y el manejo de las destrezas.

Tabla de Contenidos

	Pág.
Presentación	
Objetivos de este documento	
Elementos para la construcción de un Enfoque de la Orientación Vocacional en Bogotá	
La evolución social y la visión sobre el ser humano	
Nuevas miradas sobre la ciudad, nuevos ciudadanos para el futuro	
Aprendizajes para la Orientación Vocacional	
Objetivos de la Orientación Vocacional en grados 10° y 11°	
Estrategias pedagógicas y metodologías para la Orientación Vocacional en grados 10° y 11°	
Criterios mínimos para la contratación de servicios externos	
Programa de la Orientación Vocacional – Instructivo para el orientador-	

Presentación

La Secretaría de Educación del Distrito Capital ha asumido el reto de actualizar formalmente el enfoque de la Orientación Vocacional en grados 10° y 11°, respondiendo a la necesidad de brindar reconocimiento y estructura a esta acción pedagógica tan importante en favor del futuro de nuestros jóvenes.

El presente documento brinda ubicación de contexto y presenta el Programa para la Orientación Vocacional en grados 10° y 11°, que plantea alternativas de aplicación práctica a las ideas que acerca de la Orientación Vocacional anotadas en el documento de Política Distrital de Educación Media: "Un proceso eficaz de Orientación Vocacional debe abrir al futuro egresado el abanico entero de posibilidades, que incluya tanto las opciones académicas como las de capacitación laboral y empleo, al mismo tiempo que permita a cada quien explorar sus intereses y habilidades particulares y definir un Proyecto de Vida."¹

Para responder a este importante compromiso con el futuro de los jóvenes de Bogotá, el enfoque de la Orientación Vocacional en las instituciones educativas del Distrito Capital debe ser coherente con las exigencias del mundo contemporáneo siendo dinámico y en constante evolución. En consecuencia, se presenta como un texto para ser leído y releído, reconstruido y actualizado por la experiencia y aporte del lector. De tal manera, el Programa de Orientación Vocacional en grados 10° y 11° ha sido desarrollado para interactuar con un interlocutor que participa de la construcción, que potencialmente actualizará sus contenidos y los adaptará de acuerdo con esta actualización y a las necesidades específicas de su comunidad educativa.

El Programa de Orientación Vocacional para grados 10° y 11° ofrece al Orientador Vocacional una ruta estructurada de acción pedagógica para contribuir a que los jóvenes construyan su Proyecto de Vida, a partir del reconocimiento de sí mismos y de su entorno. En este documento se encuentran argumentos sobre el contexto, la Orientación Vocacional en el mundo contemporáneo y la metodología que sustenta el Programa de Orientación Vocacional en 10° y 11°.

Objetivos de este documento

- Ofrecer a los Orientadores elementos para poner en contexto su labor con relación al desarrollo social y económico del mundo contemporáneo y nuestro país.
- Brindar líneas claras de acción pedagógica que contribuyan a delimitar el papel del Orientador Vocacional en las instituciones educativas y ampliar el rango de influencia de sus acciones.
- Destacar ante la comunidad educativa su papel como articulador de procesos, motor de cambio y de actualización.

I. Enfoque de la Orientación Vocacional en grados 10° y 11°

El mundo contemporáneo exige de nuestros jóvenes valores, habilidades y conocimientos que le permitan desempeñarse en el mundo productivo, como medio para la construcción de su Proyecto de Vida. De tal manera, es responsabilidad de la comunidad educativa contribuir al desarrollo de estas competencias y en especial, es privilegio de la Orientación Vocacional promover la educación de los jóvenes en este sentido. La Secretaría de Educación del Distrito Capital lo hace explícito en el documento de Política Distrital de Educación Media: "...es indispensable hacer visibles los vínculos que existen entre lo que se aprende en las instituciones educativas y el "mundo real" en términos de las competencias que éste exige de cada individuo".

Desarrollar y liderar la aplicación de actividades para hacer esta articulación efectiva en grados 10° y 11°, es una labor que atañe en especial a la Orientación Vocacional, en cuanto posee el conocimiento acerca del individuo, posee el vínculo activo con la comunidad educativa y la visión acerca del contexto que rodea las circunstancias, que esperan al joven en el proceso de construcción de su Proyecto de Vida.

La Orientación Vocacional como disciplina, tiene la posibilidad de formalmente establecer métodos y espacios de reflexión con los diferentes actores de la comunidad educativa en torno al futuro y las elecciones de nuestros jóvenes, que guiarán sus destinos después de la educación media. Esta labor, por más importante, delicada y difícil en la medida que compromete múltiples factores individuales, familiares, económicos, culturales, sociales y educativos, requiere especial atención en los grados 10° y 11°.

Si bien la Orientación Vocacional debe darse a lo largo de la educación de los niños y niñas, liderada por el Orientador Vocacional y contando con el aporte activo de los docentes en cada materia, en los grados 10° y 11° es cuando la culminación inminente de los estudios de educación media plantean para los jóvenes, los padres y en general para la comunidad educativa, la necesidad de establecer medios para que nuestros jóvenes tengan la visión y herramientas prácticas que les permitan construir su Proyecto de Vida. Un Proyecto que haga uso de todo lo aprendido hasta el momento y que descubra las oportunidades que para ellos guarda el ancho mundo posterior a la educación media.

A. Contexto macro-social: Nuestra sociedad en el camino de la globalización

Para desarrollar el análisis del papel de la Orientación Vocacional en los grados 10° y 11°, se empezará por exponer las condiciones del contexto global y luego las del local para finalmente, elaborar la reflexión acerca de las lecciones que esta implica para el ejercicio de la Orientación Vocacional con los jóvenes a punto de graduarse.

DOCUMENTO DE TRABAJO

a. Cambio social y visión sobre el ser humano

A lo largo de la historia, la concepción del ser humano sobre sí mismo y su relación con el entorno se ha fundamentado, en sus creencias e ideas del momento. "El mundo que nos está tocando vivir se caracteriza por un cambio de paradigma. (...) Un paradigma es una palabra de origen griego que quiere decir: un modelo, un patrón, un ejemplo. (...) Ha habido tres grandes paradigmas en la vida social, que son: el paradigma de la era agrícola, el de la era industrial y el de la era del conocimiento."² Para dar inicio a un análisis que lleve a comprender las nuevas exigencias del mundo contemporáneo, es necesario considerar el modelo que más recientemente ha influido el pensamiento y comportamientos del ser humano. El modelo industrial de producción y las normas que planteaba han influido desde su aparición profundamente en la concepción del ser humano acerca de sí mismo, generando pautas de comportamiento y relación en los diferentes ámbitos de su vida.

A principios del siglo XIX, con el desarrollo del modelo industrial de producción, bien se podría decir que el ser humano se maravilló con su obra, con su creciente capacidad para la construcción de cosas cada vez más grandes o más pequeñas, siempre en mayor cantidad. De tal manera que centró su atención en desarrollar y mejorar los productos de su recién adquirido poder. Esta preocupación implicó ajustes en todos sus espacios, de tal manera que las normas que resultaban válidas para mantener y aumentar la productividad en las industrias también empezaron a resultar válidas para la construcción de la familia, para establecer las relaciones de género y hasta para las prácticas en la crianza de los niños.

De acuerdo con el análisis ampliamente expuesto por Alvin Toffler³, la organización industrializada implicó uniformización, especialización, sincronización, concentración, maximización y centralización, seis principios que marcaron profundamente la cultura mundial.

La uniformización, principio que permitía la producción en serie, hizo posible que se diseñaran máquinas y procesos cada vez más efectivos para la producción. En el plano de lo privado esta lógica implicó patrones de conducta y realización personal "deseables", dando origen a modelos como el conocido "sueño americano" y la dupla "normalidad Vs. anormalidad" para lo que se salía de estos estándares.

La especialización, que fue un resultado de la división del trabajo, gran paradigma de la industrialización, implicaba que para cada función era necesario el concurso de un especialista. En los hogares este planteamiento ahondó la división de tareas entre los géneros, ampliándose hasta las oficinas y las mismas fábricas. En la educación esta pauta impuesta por las industrias promovió la especialización de los currículos y la capacitación en oficios, con miras a la vinculación laboral de los jóvenes, en especial a aquellos que pertenecían a las clases menos favorecidas.

Dada la interdependencia que imponía la especialización de funciones, se hizo

² Galeano, A. (1999) *Elementos para cualificar la gestión en la Educación Media*, Memorias Encuentro Internacional de Educación Media, Secretaría de Educación del Distrito Capital

³ Toffler, A. (1986) *La Tercera Ola* Plaza y Janés: Barcelona

DOCUMENTO DE TRABAJO

necesario sincronizar el tiempo de los empleados en las empresas, de tal manera que todos los trabajadores debían llegar a una hora, sincronizando de esta manera no sólo el tiempo laboral sino también el familiar y social.

En la medida que la industrialización dio origen a empresas cada vez mayores que necesitaban gran número de trabajadores, las personas se desplazaron de los campos a las ciudades y a los centros de producción, dando origen la concentración de numerosos grupos humanos. Este principio de la industrialización implicó concentración humana, no sólo en fábricas, sino en colegios, asocianatos, manicomios, hospitales y cárceles.

Debido a la reunión de grandes grupos humanos y el auge de las grandes empresas y su economía de escala, se dio origen al principio de maximización, en el que "lo grande es mejor", permeando el arte, la arquitectura y la cultura.

Como una consecuencia natural de la jerarquización desde la empresa y la movilización humana hacia grandes centros urbanos, la centralización de poder se extendió por todo el mundo. Esta centralización marcó aún más las diferencias entre una élite que dirige el resto de ciudadanos que participaban mínimamente en el control estatal.

De esta manera, el desarrollo industrial marcó profundamente el desarrollo de las generaciones que crecieron en este periodo. El ser humano ideal de la sociedad industrializada era uno adaptado al cumplimiento de normas y horarios, cuyos valores y preferencias coincidían con los de la mayoría. Cuyas aspiraciones fundamentales consistían en formar una familia, tener un hogar estable y brindar a sus hijos la educación necesaria para su vinculación a una "buena empresa". En resumen, un ser humano satisfecho con pertenecer a una gran masa y contribuir a la uniformidad.

Con los cambios que se han venido dando desde los años 60, las diferentes revoluciones sociales, el papel protagónico del computador y los cuestionamientos al modelo implantado por la industrialización, poco a poco ha surgido lo que podría llamarse la revolución del conocimiento, que impone nuevos retos y demandas a los integrantes de la sociedad.

"Las nuevas tecnologías han hecho entrar a la humanidad en la era de la comunicación universal; eliminando la distancia, contribuyen poderosamente a forjar las sociedades del mañana; que, a causa de ellas, no responderán a ningún modelo del pasado."⁴ De tal manera que la "desmasificación de los medios de comunicación hace saltar en pedazos la uniformizada imagen del mundo propagada por las tecnologías de las comunicaciones (del modelo de producción industrial) e inyecta en la sociedad una gran diversidad de imágenes, ideas, símbolos y valores"⁵.

Esta nueva condición ha ido modificando la sociedad construida a partir de la industrialización, afectando y removiendo estructuras, reacomodando modelos sociales y dando origen a múltiples estilos de vida alternativos. Los principios de la revolución industrial han sido replanteados, dando paso a exigencias diferentes a los seres humanos

⁴ Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI, presidida por Jacques Delors.

⁵ Ibid. 3

DOCUMENTO DE TRABAJO

de hoy, los patrones culturales, tecnológicos y sociales, han evolucionado, y en esta medida, las personas y las instituciones humanas están re-inventándose con gran rapidez. De esta manera, tal como lo señala Toffler, las nuevas normas implican que las personas no se aferren a un modelo mental único, sino que se encuentren en posibilidad de replantearse su propio modelo y adaptarlo de acuerdo a las exigencias de los acelerados cambios de la tecnología y el conocimiento.

Se puede decir entonces que la principal característica de estos tiempos es el cambio, en el que la tecnología y la información se han constituido en fuentes indiscutibles de poder. La adaptación de los jóvenes recién egresados de la educación media no se puede limitar a aprender uno u otro oficio. El entorno global exige el desarrollo de varias competencias que le permitan a nuestros jóvenes no sólo la adaptación sino también el aprendizaje y la re-creación de realidades⁵.

Estamos en un mundo donde no sólo la información sino los problemas son mucho más complejos e interconectados. Senge⁷ aporta a la comprensión de las exigencias que esta era plantea al ser humano desde una perspectiva organizacional, resaltando la importancia del "pensamiento sistémico" en el mundo contemporáneo. Esta concepción acerca del mundo aporta un punto de vista que permite realizar un análisis mucho más amplio de la realidad y el papel personal en ella. Si se considera que un sistema es un todo resultante de partes interdependientes, de tal manera que el todo es más que la suma de las partes, esta perspectiva permite abordar la realidad del mundo globalizado de una forma diferente. La "estructura sistémica" alude a las interrelaciones clave que influyen sobre la conducta a lo largo del tiempo. No se trata de interrelaciones entre la gente sino entre variables clave, tales como la población, los recursos naturales y la producción⁸, por ejemplo. De tal manera que la comprensión de la realidad implica ir más allá del tradicional análisis lineal, considerando los diversos factores y su interrelación. "La perspectiva sistémica nos dice que debemos buscar más allá de los errores individuales o la mala suerte para comprender los problemas importantes."⁹

En conclusión, el mundo contemporáneo, en permanente evolución, ha cambiado progresivamente los modelos provenientes de la era industrial, bajo los cuales se regía para desarrollar nuevos paradigmas, que responden al influjo acelerado de información y a la globalización consecuente. De los patrones de relación y desarrollo personal basados en la producción en masa, cada vez más la sociedad actual se centra en el sujeto que piensa y se desarrolla en la relación con otros. La posibilidad de acceder a más información, de cualquier parte del mundo, de manera casi simultánea ha influido hondamente en la forma que el ser humano concibe sus relaciones y el mundo.

La concepción actual acerca del ser humano se ha movido rápidamente hacia el reconocimiento de sus múltiples facetas y posibilidades de desarrollo en un entorno globalizado. Esta apertura plantea oportunidades nunca antes vistas, alternativas ilimitadas de desarrollo para quien maneje mejor los códigos para navegar en la información y en los patrones que una cultura globalizada impone.

⁵ Senge, P. (1993) La Quinta disciplina Ed. Granica: Barcelona

⁷ Ibid.6

⁸ Ibid.6

⁹ Ibid.6

DOCUMENTO DE TRABAJO

Finalmente, cabe resaltar que esta apertura de oportunidades ha planteado también la imperiosa necesidad de tomar decisiones de orden ético, que en últimas se constituyen en la principal brújula en el mar de información y conocimiento circundante. Se hace necesario que el ser humano se reconozca en relación con otros para cooperar y contribuir a la dignidad humana de todos.

b. Nuevas miradas sobre la ciudad, nuevos ciudadanos para el futuro

"Las ciudades son un conjunto de muchas cosas: memorias, deseos, signos de un lenguaje; son lugares de trueque, como explican todos los libros de economía, pero estos trueques no lo son sólo de mercancías, son también trueques de palabras, de deseos, de recuerdos."

Italo Calvino

Las Ciudades Invisibles

Sobre las ciudades existen amplias disertaciones, que resaltan su importancia como espacio de encuentro, de desarrollo o de intercambio, tal como lo plantea la economía. Sin embargo, tal vez todas estas descripciones se quedan cortas para resaltar la importancia de reconocerse como parte de ese conjunto macro de personas, de cultura, de patrimonio histórico y en especial, de oportunidades. Bogotá, tal vez como ninguna otra ciudad, ofrece a su habitante un variado rango de espacios de desarrollo y de encuentro. En esta ciudad es posible encontrar fuentes de conocimiento y cultura (desde museos, galerías y cine hasta espacios representativos de otras zonas del país y del planeta) lugares para el tiempo libre de los más variados tipos (bares, canchas deportivas, centros de formación artesanal, musical, científica), espacios para la participación ciudadana desde la veeduría hasta el planteamiento de proyectos para solucionar problemas en los barrios.

Sin embargo, la globalización, por un lado, y por el otro, el tamaño y procedencia migrante de sus habitantes han hecho que la alternativa de trazar concientemente el desarrollo futuro de un Proyecto de Vida en Bogotá se desdibuje o simplemente no se considere. El análisis global del panorama educativo para el siglo XXI ha identificado 7 tensiones que están en el centro de la problemática de este siglo¹⁰. La primera de ellas se relaciona con este punto. "La tensión entre lo mundial y lo local: convertirse poco a poco en ciudadano del mundo sin perder sus raíces y participando activamente en la vida de la nación y las comunidades de base."¹¹

Para evidenciar la importancia de este tema para el futuro de los jóvenes bogotanos, valga entonces realizar un breve análisis entorno al estilo de ciudad predominante y su influencia en el estilo de vida y ciudadanía.

En primer lugar, se puede considerar la ciudad a principios de los años 60, en la que como producto de la violencia en el país y la creciente centralización del Estado, la migración hacia las ciudades capitales de departamento y, en especial hacia Bogotá, fue en aumento. Esta migración encontró eco en el aumento del tamaño de las empresas industriales y la necesidad de mano de obra. La gestión en educación, política y

¹⁰ La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI, (1996) presidida por Jacques Delors Santillana, Ediciones UNESCO: Madrid

¹¹ Ibid. 10

DOCUMENTO DE TRABAJO

economía se hallaba centralizada, de tal manera el patrón político existente era una democracia "representativa", en la que quienes decidían votar elegían un grupo de personas que dirigían el país. Estas características influyeron en el desarrollo de un ciudadano que realmente no se siente perteneciente a la ciudad, un ciudadano eternamente de paso que trabaja y vive en la ciudad, pero no la considera como propia. De esta manera, Bogotá cada vez más adquiere las características de una mezcla de "colonias" o grupos humanos que se identifican individualmente como pertenecientes a alguna otra región del país. Esta mezcla tiene en ocasiones consecuencias en el grado de participación y pertenencia a la ciudad. El que podría caracterizarse como el bogotano desarraigado, es aquel que está insatisfecho por tener que vivir en una ciudad que considera ajena, muy lejos de donde quisiera estar. La consecuencia natural de este tipo de habitante para el entorno de la ciudad es múltiple: poca o ninguna participación y preocupación por el bienestar común de la comunidad en la cual se inserta.

Aunque con la llegada del nuevo milenio no han disminuido los patrones de migración y más bien el desplazamiento forzoso ha aumentado el volumen de personas procedentes de otras regiones que llegan a Bogotá en busca de nuevas oportunidades, la ciudad actual se ha conformado en una metrópoli cosmopolita que combina culturas y alternativas múltiples. Respondiendo al efecto de la globalización y las características de una época que reconoce la importancia del ser humano como centro de la evolución del conocimiento, Bogotá ha cambiado su composición modernizándose, en algunos casos y permaneciendo en los patrones anteriores en otros.

Por un lado, es posible observar como se han multiplicado el número de compañías de tamaño mediano y un incremento en el crecimiento de las empresas de diez empleados en promedio. La multiplicación de la información y el gran tamaño de la ciudad ha llevado a un incremento en la tendencia a reconocer el valor de lo local, generándose movimientos de desarrollo a partir de la iniciativa de las personas de la comunidad.

El resultado de estos cambios es una ciudad que presenta una mezcla interesante de espacios, estilos de vida y de habitantes. En forma progresiva surge la necesidad de promover al que se podría llamar como el Bogotano comprometido. Un bogotano conciente de la mezcla en sus raíces culturales, hábil en el manejo de los códigos que la ciudad plantea y en la creación de criterios para la movilización a través de sus oportunidades y retos. Un bogotano que asume con valor e inteligencia el reto del cambio cultural del cual es parte. En pocas palabras, un ciudadano local con visión de mundo.

B. La Orientación Vocacional, articulador de la formación en el siglo XXI

El ideal impuesto por la sociedad industrial acerca del ser humano, por supuesto, tuvo claras implicaciones en la educación: la prioridad era educar a los niños, niñas y jóvenes para participar de estos parámetros y desde allí se habló de la escuela y su papel "normalizador". Bajo estos parámetros, el campo de acción de la Orientación Vocacional se centró en la preparación para el ingreso a la universidad. Las prácticas privilegiadas para cumplir estos objetivos han sido la exploración del potencial de aptitudes por medio de la aplicación de pruebas y la atención individual. Dentro de este contexto, socialmente se ha esperado que el Orientador asumiera principalmente una función de "normalizador"

Secretaría de Educación Distrital - Corpoeducación- Confederación Colombiana de ONG

DOCUMENTO DE TRABAJO

del comportamiento y del desempeño académico en las instituciones educativas.¹²

"En cada etapa histórica, la naturaleza y alcance de la educación ha cambiado sustancialmente. (...) En la Era Agrícola se requería solamente enseñar manualidades. En la época de la Era Industrial se tenía que enseñar manualidades más aprender a trabajar con máquinas (...) En la Era del Conocimiento, se requiere el desarrollo de competencias personales, interpersonales y profesionales, para poder desempeñarse con propiedad en un mundo en permanente cambio, con permanentes innovaciones científico-técnicas y con la universalización de los fenómenos."¹³

Tal como el informe de la UNESCO sobre la educación lo hace evidente, "Ahora es absolutamente claro que la humanidad está dando a luz, entre convulsiones, a una sociedad planetaria (en la que) ortodoxias de otra época y orientaciones superadas siguen impidiendo a las jóvenes generaciones tomar conciencia de forma adecuada de la unidad fundamental del mundo en que han nacido."¹⁴

El mundo no es el de antes y la Orientación Vocacional tiene importantes responsabilidades en la formación de los jóvenes en los grados 10° y 11° de Bogotá. Es su papel ofrecer espacios de reflexión que le permitan a los jóvenes articular la gran masa de conocimiento adquirida a lo largo de la educación media y prepararse efectivamente para hacer parte del mundo que les espera al finalizar este periodo de educación, bajo las nuevas condiciones que impone la globalización y el conocimiento.

La Orientación Vocacional en Bogotá debe, por un lado, considerar las particularidades y exigencias que impone una ciudad cosmopolita como lo es nuestra capital y un país en cambio permanente como lo es Colombia. Por otro lado, aquel que enfrenta la labor de desarrollar la Orientación Vocacional debe asumir la importancia que implican sus acciones para el futuro del país, constituyéndose motor de acciones con sentido y proyección en la comunidad de su influencia. Un medio para que tanto niños como jóvenes den sentido a su vida, integrando todos los aspectos de su vida, propiciando aprendizajes y espacios de reflexión en la comunidad educativa.

De esta manera, el Orientador Vocacional no se puede limitar a identificar cualidades propicias para una u otra ocupación, debe ampliar el rango de su influencia para efectivamente guiar al muchacho en la construcción de su escenario futuro, como guía, no como un instructor, alguien que contribuya a desarrollar las habilidades necesarias, que impulse la autogestión, la autonomía, la búsqueda personal. El orientador actúa como agente de cambio, flexible, líder y dinamizador, de procesos interpersonales e individuales. Es momento oportuno para que la Orientación Vocacional y el Orientador asuman su liderazgo natural en la comunidad educativa como disciplina que contribuye al desarrollo del ser humano y la sociedad.

¹² Mesas de encuentro de expertos *La Orientación Vocacional en los grados 10° y 11°*, documento no publicado. Confederación Colombiana de ONG, Abril a Mayo de 2000

¹³ Galeano, A. (1999) "Elementos para cualificar la gestión en la Educación Media", Memorias Encuentro Internacional de Educación Media, Secretaría de Educación del Distrito Capital

¹⁴ La educación encierra un tesoro, Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI, (1996) presidida por Jacques Delors Santillana, Ediciones UNESCO: Madrid

Secretaría de Educación Distrital - Corpoeducación- Confederación Colombiana de ONG

DOCUMENTO DE TRABAJO

Los grandes retos para la Orientación Vocacional en 10º y 11º bien se podrían resumir así:

a. La Orientación Vocacional debe formar para descubrir y construir un sentido para la vida¹⁵

El joven sufre los efectos de la cantidad de información que recibe a través de los medios masivos. Esta avalancha aumenta en gran medida su grado de incertidumbre: para los que tienen muchas posibilidades y para los que tienen pocas. Para los que tienen muchas posibilidades porque se vuelve un problema de elección. Para los que tienen pocas posibilidades por que se vuelve un problema de oportunidades. Entonces empieza a ser notoria la importancia de los orientadores en Bogotá.

El orientador vocacional es la persona que de alguna manera resuelve una pregunta de los muchachos: Díganme qué lugar, ayúdenme a ubicar o a identificar cuál es mi lugar en el mundo. Como ese lugar ya no se lo da el esquema social, ni el esquema familiar, ni el estrato socioeconómico, ni la geografía, ni la ascendencia, el joven está en un mar de incertidumbre. Pero la gran importancia del orientador en este momento en el sistema educativo es que quizás es de los pocos referentes que tiene el estudiante para tratar de saber cual es su lugar en el mundo. Eso genera responsabilidad con el futuro porque a los que tienen muchas oportunidades se le tiene que dar criterios, que puedan seguir y tomar decisiones a partir de ellos. Para el que tiene muy pocas oportunidades es necesario darle información, el orientador entonces debe manejar mucha información acerca de lugares donde el joven encuentre apoyo financiero de acuerdo a sus características e intereses.

Un segundo punto es que ocupar un lugar en el mundo tiene dos variables importantes: Una que esta dentro de los sujetos, que depende mas de lo que los antiguos llamarían la iluminación o la sabiduría y otra que esta evidentemente fuera, que depende mas de la experiencia y de los consensos.

Para ayudar a encontrar la vocación se podría partir del supuesto de que nadie nace en vano, es decir que nacer no es un acto gratuito, no es un acto inútil. Nacer tiene un significado y un sentido. El mismo hecho del acto maravilloso de nacer es decir que se nace con la posibilidad de responder a un llamado es lo que se llama vocación. Vocación no mirado como algo esotérico, sino vocación bajo el concepto de singularidad de la persona, es decir que no hay dos personas que tengan la misma historia, los mismos antecedentes, ni la misma genética. Aunque sean mellizos, la historia los cambia.

La irrepitibilidad de la persona indica que nacer no es un acto gratuito, que se nace para poder responder a un llamado dentro de la historia de los seres humanos, los hombres y las mujeres, eso es lo que llamamos vocación. Poder contribuir a identificar la vocación de una persona es ante todo un problema de sabiduría. Para un orientador vocacional la sabiduría es fundamental, una sabiduría distinta de la ciencia, la sabiduría es la capacidad poder elegir lo que conviene a la vida, que es lo mismo que la ética. Se

¹⁵ Adaptado de: Toro, B. (2000) Ayúdenme a identificar cuál es mi lugar en el mundo Conferencia no publicada, realizada en Compensar, como inauguración de la segunda jornada de capacitación a orientadores en Agosto del 2000.

DOCUMENTO DE TRABAJO

es sabio cuando sabe a cada momento que debe elegir o que puede elegir, esa capacidad no es un producto del conocimiento, es un producto de la reflexión, de la observación, de la meditación y de la contemplación.

La clave para desarrollar esta sabiduría es aprender a escuchar la voz interior. Es labor del orientador animar a los jóvenes a encontrar la suya, pues todos tenemos miedo a escuchar esta propia voz. Los héroes y los santos se caracterizaron por eso: por que escucharon su propia voz y no le tuvieron miedo. Esa voz habla todos los días hasta el día de la muerte y la coherencia con esa voz es la que da la calma, la sabiduría y la paciencia.

Para los jóvenes la construcción de sentido, el ser escuchado y la comprensión fundamental de que es posible establecer plazos para cumplir con un Proyecto de Vida que ponga este sentido en práctica, son aportes que puede y debe hacer la Orientación Vocacional para el futuro de los jóvenes Bogotanos.

b. La Orientación Vocacional debe contribuir a la formación ciudadana

Una ciudad es una gran acumulación de energía que genera muchas formas de estar en ella. El orientador tiene que estar listo para ver esas nuevas formas y poder relacionar vocación con ubicación y espacio temporal en una sociedad. Para reconocer cuanta energía existe en una sociedad se puede considerar lo que se puede hacer en una cuadra, comer, divertirse, separarse, volver a conseguir novio etc. Para hacer todo hacer eso mismo en el campo se requiere una energía enorme por que es dispersa. La ciudad es una gran acumulación de energía que produce grandes posibilidades y grandes entropías o sea grandes posibilidades para los jóvenes y grandes amenazas para ellos. Es labor del orientador ayudarles en medio de esa incertidumbre¹⁶.

Es labor del Orientador Vocacional contribuir a la construcción del sentido de pertenencia que permita canalizar vínculos afectivos con la ciudad y descubrir en ella todas las oportunidades que guarda para sus habitantes. Ciertamente es muy difícil tener la información de toda una ciudad, pero es bastante probable que a través de la labor en red de los orientadores del distrito, se pueda disponer de la mejor información de Bogotá para los jóvenes. Para ello se hace indispensable ampliar la fronteras individuales y establecer vínculos permanentes de intercambio de información con otros orientadores de la ciudad.

c. La Orientación Vocacional debe establecer medios y gestionar recursos pedagógicos que le permitan al joven aprender a aprender

"Hoy, en la Era del Conocimiento la riqueza de las naciones no se mide ni por los recursos naturales, ni se mide siquiera por las mercancías, sino que se está midiendo por la capacidad cognoscitiva y de la creatividad que tengan las personas y la educación"¹⁷

Uno de los principios más importantes que plantea el mundo contemporáneo es la necesidad de "aprender a aprender", es decir, desarrollar la capacidad de reconocer y

¹⁶Ibid 15

¹⁷ Galeano, A. (1999) "Elementos para cualificar la gestión en la Educación Media", Memorias Encuentro Internacional de Educación Media, Secretaría de Educación del Distrito Capital

DOCUMENTO DE TRABAJO

- Reevaluar cada pequeño adelanto para reducir el miedo y aumentar la autoestima.
 - Facilitar que los jóvenes comparen y contrasten sus resultados.
 - Facilitar procesos de auto-evaluación personal y en grupo.
 - Reevaluar los errores como unas oportunidades de aprendizaje.
 - Crear expectativas altas de éxito.
- **Integrar:**
Objetivo: Facilitar la aplicación del ensayo a la realidad vivida y su síntesis con conocimientos, experiencias y necesidades actuales y nuevas, con el fin de lograr los objetivos trazados, compartir lo aprendido y gozar el logro.
Estrategias:
- Resumir el proceso total vivido, partiendo de la experiencia con la que se inició la sesión.
 - Facilitar y reforzar que los jóvenes compartan sus aprendizajes y sus éxitos.
 - Pedir un primer contrato (muy fácil de cumplir) de cambio personal o interpersonal.
 - Facilitar procesos flexibles y realistas de auto-monitoreo y seguimiento.
 - Cuestionar o dejar incógnitas acerca de las aplicaciones futuras del concepto.
 - Celebrar con ellos los aprendizajes individuales y en grupo.

El principio pedagógico de construir el conocimiento en conjunto, docente y estudiante, guarda grandes ganancias tanto para los jóvenes como para el orientador:

- El orientador se encontrará en capacidad de utilizar estrategias para establecer un ambiente de confianza que facilite a los jóvenes apropiarse de nuevos conceptos y experimentar nuevos comportamientos.
- El orientador generará acciones pedagógicas más allá del espacio escolar, involucrando con su efecto a padres, docentes y otros miembros de la comunidad.
- El orientador planteará por medio de ejercicios alternativas que permitan transformar la mirada sobre los problemas y posibles limitaciones del entorno que rodea al joven en invitaciones a la creatividad.
- Los jóvenes ampliarán su visión más allá de sus circunstancias particulares, explorando diferentes alternativas en la ciudad de Bogotá, en Colombia y en el Mundo.
- Los jóvenes se encontrarán en capacidad de desarrollar métodos y medios propios de instrucción o profundización en los diferentes temas.

DOCUMENTO DE TRABAJO

II. Objetivos de la Orientación Vocacional en grados 10° y 11°

- A. Incidir de forma estructurada y sistemática en la capacidad del joven para descubrir y construir un sentido para su vida, con base en el descubrimiento de las oportunidades y recursos de los que dispone, en el plano personal, material y de relaciones.
- B. Acompañar el diseño y planeación del Proyecto de Vida de los jóvenes desde una perspectiva integral del ser humano en la época contemporánea, que aporte elementos a la comprensión de los retos y oportunidades que ésta plantea.
- C. Contribuir activamente al establecimiento de puentes prácticos que le permitan comprender al joven la importante relación que existe entre los conocimientos adquiridos en todas las áreas de formación durante la educación básica y media, y la construcción de su Proyecto de Vida.
- D. Aportar elementos de reflexión acerca de la ciudad de Bogotá que le permitan al joven ser un ciudadano de lo local, con mentalidad global.
- E. Planear, desarrollar, evaluar y mejorar espacios para el desarrollo de cualidades y competencias personales que favorezcan el desempeño del joven en la sociedad local, nacional y global.
- F. Ofrecer métodos que le permitan al joven identificar alternativas y oportunidades de cualificación de competencias, desempeño productivo y desarrollo personal en el contexto particular que plantea la ciudad de Bogotá.

DOCUMENTO DE TRABAJO

III. Estrategias pedagógicas y metodologías para la Orientación Vocacional en grados 10° y 11°

En consecuencia y como respuesta a los retos que tiene el Orientador Vocacional desde esta perspectiva, se plantean estrategias que contribuyan a que el orientador asuma un papel en grados 10° y 11°:

- Agente de cambio en la institución educativa.
- Facilitador de procesos y actividades que propicien la construcción de identidad del joven.
- Buscador activo de información para mantenerse actualizado en términos de contenidos y tecnologías relevantes para su labor.
- Generador de métodos y espacios de reflexión en la comunidad educativa, para articular los contenidos de la educación con la realidad del mundo, el país y la ciudad.

A. Estrategias pedagógicas

- La Orientación Vocacional debe formar para descubrir y construir un sentido para la vida
 - En este sentido el orientador vocacional debe prestar atención al individuo y su singularidad, contribuir a que descubra sus capacidades, intereses y aptitudes.
 - Establecer espacios de reflexión personal que le permitan reconocer y valorar su historia y relaciones como parte su irrepetibilidad.
 - Proponer medios que le permitan analizar sus recursos, fortalezas y debilidades para desarrollar planes personales para mejorarse a si mismo.
 - Generar medios y estrategias que le permitan articular diferentes aspectos de su vida para identificar y construir sentido para su futuro.
 - Promover la reflexión ética acerca de su papel en la sociedad y en relación con otros.
 - Identificar casos particulares, dar atención a ellos y encontrar los medios más propicios para fomentar su capacidad de construir sentido.
- La Orientación Vocacional debe contribuir a la formación ciudadana
 - Promover la participación de los jóvenes en actividades locales que les permitan obtener experiencia y conocer el funcionamiento de la ciudad.
 - Generar espacios de reflexión que le permitan al joven identificar vínculos afectivos con la ciudad y su futuro que le faciliten identificar y buscar oportunidades para el desarrollo personal en la ciudad.
- La Orientación Vocacional debe establecer medios y gestionar recursos pedagógicos que le permitan al joven aprender a aprender
 - Reconocer diversas fuentes y oportunidades de conocimiento.
 - Promover actividades de auto-aprendizaje y procesos sistemáticos para la consecución de información.
 - Acercarse a la realidad del joven conocer su potencial, compartir con otros

Secretaría de Educación Distrital - Corpoeducación- Confederación Colombiana de ONG

DOCUMENTO DE TRABAJO

- docentes para identificar los potenciales individuales y promoverlos.
 - Enseñar a los jóvenes estrategias prácticas y cotidianas para aprender de sí mismos.
- La Orientación vocacional debe establecer medios y espacios de reflexión que le permitan al joven articular las diferentes experiencias de formación para el trabajo
 - Reconocer el panorama laboral y ocupacional en el mundo, el país y la ciudad.
 - Identificar las competencias que exige y articular el desarrollo de éstas con el conocimiento adquirido en las diferentes áreas de formación.
 - Promover espacios y medios para la adquisición de habilidades básicas para desempeñarse productivamente en el siglo XXI
 - La Orientación Vocacional debe establecer espacios de encuentro pedagógico que permitan construir sentido con los jóvenes
 - Invitar a los jóvenes a hacer sus propias propuestas pedagógicas y espacios para la construcción de conocimiento en forma conjunta.
 - Mostrar a los jóvenes por medio de la práctica la oportunidad que ofrece este enfoque, escuchar y ser escuchados.

B. Estrategias metodológicas²³

- Atención y seguimiento de casos individuales:
 - Apoyar la atención educativa de personas con limitaciones o capacidades o talentos excepcionales en las instituciones *correspondientes*, las limitaciones y educativas oficiales.
 - Apoyar a la institución educativa en la prevención y manejo de dificultades específicas de aprendizaje y en el desarrollo de programas de atención a niños y jóvenes en extraedad escolar.
 - Remisión de casos particulares a servicios distritales de atención especializada: Atención breve de casos especiales para evaluación (No más de tres sesiones). Estas sesiones tendrán por objeto identificar núcleos centrales de la problemática para generar remisiones efectivas o estrategias terapéuticas breves. Con este fin, el Orientador debe estar al tanto de los servicios locales de atención terapéutica a los jóvenes y a la familia, que le permitan hacer remisiones efectivas y el correspondiente seguimiento de los casos.
- Diseño, desarrollo y revisión de actividades en grupo:
 - Diseñar y desarrollar con directivos, docentes y padres de familia, programas de prevención, identificación y manejo del conflicto en problemas de comportamiento individual y grupal.
 - Estrategias de trabajo en grupo

"En el turbulento porvenir que nos aguarda, la tendencia hacia la experiencia grupal

²³ Se han incluido en esta sección las funciones consignadas por la Secretaría de Educación para el Orientador Vocacional

Secretaría de Educación Distrital - Corpoeducación- Confederación Colombiana de ONG

DOCUMENTO DE TRABAJO

intensiva se vincula con graves e importantes problemas referentes al cambio. Estos cambios pueden producirse en personas e instituciones, en la alienación de nuestras ciudades y nuestra cultura, en las tensiones raciales y las fricciones internacionales, en las filosofías y valores que sustentamos, y en nuestra imagen del ser humano mismo. Es un movimiento de honda significación, y el rumbo que tome en los años venideros tendrá gran repercusión en todos nosotros, para bien o para mal.²⁴

Rogers, C. (1970)

Las estrategias grupales constituyen una alternativa efectiva de acción pedagógica y permiten al Joven, en la interacción con iguales, desarrollar sus habilidades y a partir de la reflexión, apropiarse del conocimiento ofrecido.

Se sugiere que en los establecimientos educativos se desarrollen estrategias de trabajo con grupos con cuatro actores: Con los jóvenes, con los docentes, con los padres y núcleos familiares y con los núcleos comunitarios de la localidad. Para ello, se hace entrega de un paquete pedagógico de cinco módulos en temas relevantes para cumplir los objetivos expuestos.

Adicionalmente, de acuerdo con los requerimientos y recursos de la institución educativa, el Orientador puede diseñar y poner en práctica estrategias colectivas adicionales, tales como eventos masivos que contribuyan al logro de los objetivos propuestos. Con este fin, puede coordinar el apoyo de instituciones distritales o no gubernamentales.

Es necesario desarrollar acciones que amplíen la influencia de las acciones de Orientación Vocacional más allá del aula de clase, tales como tareas entre sesiones de trabajo, reuniones en contra jornada, la búsqueda de fuentes de información y el desarrollo de experiencias relevantes que enriquezcan las sesiones en el aula.

Procesos de sensibilización y reflexión con los jóvenes

Se propone desarrollar talleres de no más de dos horas académicas de duración, por lo menos dos veces al mes con cada grupo. Esta estrategia tiene como fin último ofrecer a los jóvenes como parte de estos procesos información y herramientas que les permitan profundizar en el conocimiento de sí mismos, sus recursos personales y su Proyecto de Vida. Con este fin el Orientador puede complementar el desarrollo de los módulos con los diferentes medios puestos a su disposición como las pruebas psicotécnicas, el orientador virtual y otras actividades relevantes al cumplimiento de los objetivos.

Procesos de sensibilización y formación con padres de familia y/o acudientes

Se sugiere desarrollar talleres de no más de dos horas de duración, por lo menos una vez cada semestre. Estas sesiones de trabajo en grupo se proponen vincular a los padres y/o acudientes al proceso de toma de decisión de los jóvenes de grados 10° y 11°, de una forma activa, contribuyendo a la formulación de su Proyecto de Vida, a la comprensión del proceso de ajuste al mundo que deben asumir los jóvenes y de su papel como guías

²⁴ Rogers, C. (1970) Grupos de encuentro Amorrortu: Buenos Aires

DOCUMENTO DE TRABAJO

primarios de sus hijos.

Como complemento a esta labor, se sugiere también desarrollar una sesión de trabajo en grupo de no más de dos horas de duración, con los núcleos familiares de los jóvenes de grados 11° al final del año escolar. Estas sesiones incluyen entonces, al muchacho, sus padres o tutores y hermanos o hermanas mayores de 10 años. Por este medio se busca vincular activamente al núcleo familiar al proceso de construcción del Proyecto de Vida del muchacho, propiciando un espacio de comunicación y de intercambio de experiencias valiosas para todos sus integrantes.

Procesos de sensibilización y reflexión con docentes

Como soporte a las acciones con padres y jóvenes se sugiere desarrollar una sesión de trabajo en grupo de no más de dos horas de duración, por lo menos una vez al año. En estos espacios se busca propiciar la comprensión de los docentes acerca de su papel en la orientación vocacional de los jóvenes a través de las diferentes áreas.

c. Vínculo con actividades de la comunidad local y de la ciudad

Realizar contactos con instituciones locales para vincular los jóvenes a proyectos por el beneficio de la comunidad. Oportunidades que sean fuente de valores y experiencia ciudadana, laboral y personal. Entre ellos se encuentran Alcaldía Local, UCPI, Comisaría de Familia, Policía Comunitaria, DABS-COL, otras instituciones educativas y Organizaciones No Gubernamentales trabajando con jóvenes que desarrollen proyectos de prevención en problemáticas centrales en la institución educativa.

DOCUMENTO DE TRABAJO

IV. Programa de Orientación Vocacional
-Proceso de la Orientación Vocacional en 10° y 11°-

Este programa presenta una estructura pedagógica secuencial que incluye las principales actividades propuestas en este documento, incluyendo las sesiones de trabajo en grupo, para contribuir a la labor del Orientador Vocacional en 10° y 11°. El programa está diseñado para ofrecerle una herramienta estructurada, adecuada a la población y a las condiciones que plantea un entorno como el de Bogotá. A continuación se presentan en forma sucesiva, los diferentes componentes del programa y describe su desarrollo (Ver cronograma sugerido).

A. Evaluación y diagnóstico de necesidades de la institución educativa y de cada grupo a ser atendido. Apoyar al Consejo Académico en el diseño, implementación, investigación y seguimiento de sus metas, procesos y resultados educativos.

Meta: Identificar los principales campos de acción y profundización, priorizar las acciones que deben ser emprendidas con cada población que será atendido en el año

Procedimientos:

- ✓ Concertar con el rector y el consejo académico los objetivos principales del diagnóstico anual, en coherencia con el PEI y los objetivos de la Orientación Vocacional en 10° y 11°
- ✓ Diseñar encuestas para ser aplicadas a los estudiantes que evaluarán aspectos tales como: problemáticas juveniles, proyecto de vida y otros relevantes para la institución
- ✓ Diseñar encuestas para ser aplicadas al cuerpo docente que evaluarán aspectos tales como identificación de problemáticas y sugerencias para la coordinación de esfuerzos para la formación de los estudiantes de los grados 10° y 11°
- ✓ Revisar el registro acumulativo de Alumnos (Ficha Acumulativa del Sistema de Información Académica de los Centros Educativos, en REDP), para identificar casos singulares que requieran atención especial.
- ✓ Analizar en su conjunto la información obtenida e identificar las líneas principales de acción para el año y sus objetivos

B. Planeación de las fases y etapas de la orientación vocacional en la institución a lo largo del año.

Meta: A partir del diagnóstico realizado, en el plano colectivo e individual y la consideración del PEI, fijar las actividades y cronograma del año.

Procedimientos:

- ✓ A partir de las líneas de acción identificadas y sus objetivos, formular o vincular los miembros del cuerpo docente necesarios para la formulación de las actividades que cumplan con los objetivos propuestos.
- ✓ Fijar las fechas y recursos necesarios para el desarrollo de las actividades. Solicitar el apoyo del rector y coordinar con el cronograma institucional.

C. Búsqueda de contactos y vínculos con actividades de la comunidad local y de la ciudad.

Meta: Desarrollar vínculos con entidades locales que puedan proveer experiencias o recursos valiosos para la Orientación Vocacional en 10° y 11°

Secretaría de Educación Distrital - Corpoeducación- Confederación Colombiana de ONG

DOCUMENTO DE TRABAJO

Procedimientos:

- ✓ Visitar la alcaldía local y solicitar información sobre programas y proyectos desarrollados con jóvenes.
- ✓ Visitar instituciones locales del distrito como el Centro de Atención Local de Bienestar Social .
- ✓ Realizar las gestiones necesarias para solicitar el apoyo o recursos necesarios (cartas, entrevistas, etc.)

D. Diseño, desarrollo y revisión de actividades en grupo: Desarrollo de módulos con jóvenes, padres y docentes a lo largo del año.

Meta: Desarrollo de sesiones de trabajo en grupo que resulten significativas para la formación de los jóvenes y la construcción de su Proyecto de Vida

Procedimientos:

- ✓ Leer completamente los módulos, en especial la unidad que se va a desarrollar.
- ✓ Buscar la información necesaria para realizar los ajustes pertinentes a la población particular.
- ✓ Revisar la tarea de la sesión anterior, para incluirla en el contenido
- ✓ Fotocopiar y preparar el material necesario para la sesión
- ✓ Evaluar las acciones emprendidas y realizar los ajustes necesarios

C. Diseñar y desarrollar con directivos, docentes y padres de familia, programas de prevención, identificación y manejo del conflicto en problemas de comportamiento individual y grupal.

D. Atención y seguimiento de casos individuales:

- a. Apoyar la atención educativa de personas con limitaciones o capacidades o talentos excepcionales en las instituciones *correspondientes*, las limitaciones y educativas oficiales.
- b. Apoyar a la institución educativa en la prevención y manejo de dificultades específicas de aprendizaje y en el desarrollo de programas de atención a niños y jóvenes en extraedad escolar.

Secretaría de Educación Distrital - Corpoeducación- Confederación Colombiana de ONG

Anexo

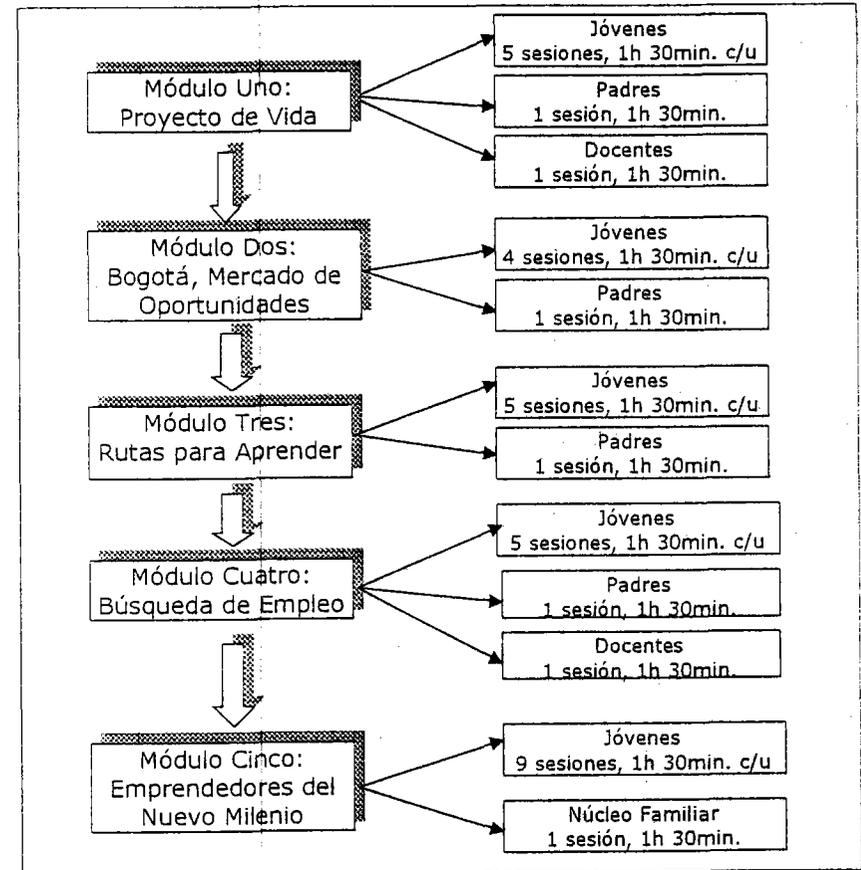
Presentación de los Módulos para el Orientador Vocacional

Estos módulos han sido diseñados para que sean de fácil acceso y consulta, con este fin se ha incluido teoría, ejercicios variados y sugerencias para el desarrollo de los talleres paso por paso. Para facilitar su manejo, a continuación se expone la estructura, contenidos y sugerencias para el desarrollo de los módulos.

I. Contenidos de los módulos

En total se desarrollarán cinco módulos, cada uno compuesto por sesiones de trabajo en grupo (talleres) de dos horas (académicas) de duración. Cada módulo incluye sesiones especiales para ser desarrolladas con los padres y otras con los docentes. El programa está previsto para ser desarrollado en dos años (10° y 11°). Con los jóvenes se propone desarrollar una unidad cada quince días, con los padres una unidad cada mes, con los docentes una vez cada año y para culminar el proceso se realizará un taller con el núcleo familiar. De esta manera, los jóvenes reciben en total 56 horas, los padres reciben 8, los docentes 4 y el núcleo familiar 2 horas académicas de taller.

En el siguiente esquema se representa la intensidad horaria para cada grupo de trabajo:



DOCUMENTO DE TRABAJO

A continuación se presenta una mirada general a los contenidos de los módulos, unidad por unidad.

Módulo Uno: Proyecto de Vida

Objetivos: Este módulo le permitirá a usted como orientador establecer métodos y espacios para que el joven considere sus recursos personales y reflexione sobre los posibles escenarios que pueden constituir su Proyecto de Vida. Contribuirá a que tanto padres como docentes reflexionen y asuman compromisos para ayudar en la construcción de los proyectos de vida de sus hijos o jóvenes.

Duración: 5 sesiones de 1 hora 30min

Contenidos

Unidad 1. Construyendo el sentido de la vida
Unidad 2. Con qué cuento: Inventario de recursos personales
Unidad 3. Toda vida verdadera es un encuentro
Unidad 4. Planeación por escenarios
Anexo. Sesiones de trabajo en grupo con padres y docentes

Módulo Dos: Bogotá: Mapa de Oportunidades

Objetivos: Aprender a utilizar herramientas para reconocer y dar buen uso a los múltiples recursos que ofrece Bogotá para el desarrollo personal y la construcción del proyecto personal de vida.

Duración: 4 sesiones de 1 hora 30min.

Contenidos:

Unidad 1. Bogotá: Muchas alternativas en un solo espacio
Unidad 2. Rutas para el logro: Estudio y trabajo en la ciudad
Unidad 3. Rutas para el encuentro: Tiempo libre en la ciudad
Unidad 4. Bogotá: Proyecto común
Anexo. Sesión de trabajo en grupo con padres

Módulo Tres: Rutas para Aprender

Objetivos: Brindar herramientas para buscar y seleccionar fuentes de formación que le permita a los jóvenes el desarrollo de su Proyecto de Vida en Bogotá.

Duración: 5 sesiones de 1 hora 30min.

Contenidos:

Unidad 1. ¿Cómo seguir aprendiendo toda la vida?
Unidad 2. Competencias, oficios y profesiones
Unidad 3. Tipos de títulos e instituciones - cómo seleccionar las mejores opciones-
Unidad 4. Planes de cualificación de competencias durante el trabajo

Secretaría de Educación Distrital - Corpoeducación- Confederación Colombiana de ONG

DOCUMENTO DE TRABAJO

Unidad 5. Estudios en el exterior: Cuándo, dónde y cómo, fuentes de financiación locales e internacionales.

Anexo. Sesión de trabajo en grupo con padres

Módulo Cuatro: Estrategias para la búsqueda de empleo en Bogotá

Objetivos: Desarrollar habilidades y conocimientos básicos que contribuyan a la búsqueda efectiva de empleo en la ciudad. Una búsqueda guiada por el criterio personal y coherente con el Proyecto de Vida.

Duración: 5 sesiones de 1 hora 30min.

Contenidos:

Unidad 1. Por dónde empezar: defina el objetivo de su siguiente trabajo
Unidad 2. Búsqueda activa: una red y una ruta
Unidad 3. Hoja de vida, cartas de presentación, entrevista y pruebas
Unidad 4. Derechos y deberes del empleado
Unidad 5. Desarrollo de habilidades para el desempeño ocupacional: El empleado del siglo XXI
Anexo. La vía productiva
Sesión de trabajo en grupo con padres
Sesión de trabajo en grupo con docentes

Módulo Cinco: Formación de Unidades Productivas

Objetivos: Desarrollar competencias básicas para estructurar iniciativas productivas o canalizar habilidades individuales en experimentos productivos.

Duración: 9 sesiones de 1 hora 30min.

Contenidos:

Unidad 1. Estructura básica de una unidad productiva
Unidad 2. El perfil del emprendedor, cociente de inteligencia empresarial
Unidad 3. Cooperación: Yo gano, tu ganas, clave del éxito
Unidad 4. Cómo identificar el negocio correcto
Unidad 5. Cómo buscar financiación con sentido
Unidad 6. La magia del mercadeo
Unidad 7. Manejo administrativo básico
Unidad 8. Ética del empresario
Unidad 9. La importancia de aprender de la experiencia
Anexo. Familia Unida Jamás Será Vencida

ii. Estructura de cada módulo

Cada módulo incluye secciones para acompañarlo en el desarrollo de los talleres. De tal manera, en este módulo encontrará las siguientes secciones:

Secretaría de Educación Distrital - Corpoeducación- Confederación Colombiana de ONG

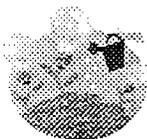
DOCUMENTO DE TRABAJO

- **Carta al Orientador:** En cada módulo encontrará una carta con el fin de presentarle el sentido principal del módulo y su aplicación.
- **Objetivo del módulo:** Identifica brevemente el fin fundamental de cada módulo.
- **Logros de los asistentes como resultado de este módulo:** En este punto encontrará indicadores evaluables para realizar el seguimiento de los avances obtenidos en cada módulo.
- **Observaciones metodológicas:** Esta sección le permitirá recordar oportunamente elementos fundamentales para el desarrollo de los talleres como la convocatoria o el ajuste con el cronograma de la institución educativa.
- **Estructura general del módulo:** En este punto se presenta el tiempo para el que se ha diseñado el módulo y las secciones que encontrará en el módulo y sus unidades.
- **Este módulo en el Programa de Sesiones en Grupo de la Orientación Vocacional:** En esta sección encontrará un esquema, indicándole a que punto del Programa de Sesiones en Grupo de la Orientación Vocacional corresponde y el tiempo dedicado para las sesiones con jóvenes, padres y docentes.

De la misma manera en cada unidad, encontrará los siguientes contenidos:

- Objetivos
- Logros de la sesión
- Lo que necesitamos saber: En este punto de cada unidad usted encontrará los fundamentos conceptuales básicos para el desarrollo del taller.
- Actividades
- Antes de la sesión, preparar (Materiales previstos para el taller)
- Desarrollo: En este numeral se encuentra la descripción, paso por paso de todos los ejercicios necesarios para el desarrollo de la sesión, incluyendo reflexiones y el tiempo estimado de duración. El orientador puede adicionar o modificar los ejercicios para responder mejor a las necesidades de su grupo, eso sí, es importante cuidar que las modificaciones consideren la metodología y los objetivos propuestos.

En medio de los ejercicios existen recuadros con sugerencias importantes para el desarrollo del taller:



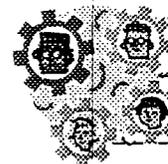
Haga énfasis en que:
En recuadros como este se resaltan puntos importantes de reflexión con el grupo.

Recursos didácticos sugeridos:

En recuadros como este se presentan sugerencias adicionales para enriquecer el desarrollo del taller utilizando recursos como carteleras, pintura, etc.



DOCUMENTO DE TRABAJO



Para generar dinámica:

Se presentan en el texto recuadros como éste, que brindan alternativas de acción pedagógica para mejorar el desempeño de los grupos.

- Cada ejercicio incluye en el pie de página todos los datos de la fuente original a partir de la cual se adaptó el ejercicio.
- Tareas para la casa: En la mayoría de unidades encontrará una tarea sugerida para los jóvenes, que enriquecerá la labor en la siguiente sesión.
- Evaluación de la sesión: En este punto se sugieren preguntas que le permitan evaluar el cumplimiento de los objetivos propuestos para la sesión.
- Caja de Materiales: Todas las gráficas, esquemas y formatos requeridos para hacer el taller, disponibles para ser multiplicados de acuerdo con las necesidades del grupo.
- Bibliografía Recomendada: Para enriquecer el conocimiento del orientador sobre el tema o refrescar su memoria, se incluyen sugerencias de autores de amplia trayectoria en los contenidos de cada unidad.

IV. Recomendaciones Generales para el desarrollo del programa sesiones de trabajo en grupos de la Orientación Vocacional

- **Cronogramas, fechas y citaciones**
 - Preparar el su cronograma anual y gestionar el respaldo del rector para su desarrollo
 - Confirmar las fechas para la realización de cada sesión de trabajo en grupo con los directores del curso o el cronograma de la institución educativa.
 - En el caso de las unidades que deben ser desarrolladas con docentes y las que se desarrollan con padres, citar a los asistentes con tiempo suficiente, por lo menos con una semana de anticipación por escrito de ser posible.
 - Idealmente los grupos de trabajo deben ser entre 25 y 30 personas, para grupos superiores a este número, se puede solicitar el apoyo de otro docente.
- **Para la preparación de las sesiones**
 - Leer completamente cada unidad antes de su realización, para realizar ajustes y preparar el material necesario.
 - Consultar la sección "Lo que necesitamos saber" y la "Bibliografía recomendada" para enriquecer el desarrollo de los talleres.
 - Revisar antes de cada Unidad las tareas previstas para la Unidad correspondiente, para integrarlas al contenido.
 - Preparar el material necesario para la realización del taller.
 - Evaluar potenciales modificaciones a los ejercicios para responder mejor a las necesidades de los jóvenes.
- **Recomendaciones sobre el desarrollo de las sesiones**

DOCUMENTO DE TRABAJO

- Establecer desde el principio claramente los objetivos buscados con la Unidad de taller.
 - Clarificar unas normas básicas de interrelación durante el taller. Solicitar al grupo que identifique cuales deberían ser estas normas.
 - Dedicar a cada ejercicio el tiempo necesario, de tal manera que se disponga de tiempo suficiente para llevar al plano de lo conceptual la experiencia para que no se quede en un juego divertido. Solicitar opiniones del grupo y aprovechar el material propuesto por el grupo de la mejor forma posible para cumplir con los objetivos del taller.
- **Recomendaciones posteriores a cada sesión de trabajo en grupo**
- Llevar una carpeta por cada grupo con el que desarrolla este proceso grupal. Una vez terminado cada taller incluir allí la evaluación realizada por el grupo acerca del taller y un breve resumen de los aspectos que considera importantes para la siguiente Unidad. Es importante dedicar a este proceso no más de 10 minutos, lo que permite manejar el tiempo del orientador y ser conciso en los comentarios y observaciones.



**Educación
Con Visión**

Módulos para el Orientador Vocacional

Módulo Uno

Proyecto de Vida

DOCUMENTO DE TRABAJO

**Secretaría Distrital de Educación
Corpoeducación
Confederación Colombiana de ONG**

Secretaría de Educación Distrital - Corpoeducación- Confederación Colombiana de ONG

Bogotá, Año 2000

Carta al Orientador

Bogotá, Año 2000

Apreciado Orientador Vocacional:

El módulo que tiene ahora en sus manos es un aporte a su labor con los jóvenes y la comunidad educativa. Ha sido diseñado para darle herramientas pedagógicas de intervención y seguimiento de los logros de los jóvenes en el proceso de construcción de su Proyecto de Vida. Propone ejercicios y reflexiones que puede compartir con los jóvenes para plantear este complejo tema.

En una sociedad como la nuestra en que la planeación y la previsión del futuro no es un valor culturalmente arraigado, este módulo busca fortalecer su capacidad para plantear estos temas por medios entretenidos y ajustados a las necesidades de los jóvenes. Así mismo, invita a reflexionar sobre el futuro mundial y local y su efecto en la vida de cada uno de los participantes en los talleres.

En este módulo encontrará cuatro unidades que contienen cinco sesiones de trabajo en grupo con jóvenes. En el anexo encontrará una sesión para ser desarrollada con padres y una con docentes. Cada unidad incluye las instrucciones para desarrollar los ejercicios y reflexiones pertinentes en cada caso. Usted puede adicionar o modificar los ejercicios para responder mejor a las necesidades de su grupo, eso sí, es importante cuidar que las modificaciones se ajusten a la metodología y los objetivos propuestos.

Esperamos que el Módulo Uno: Proyecto de Vida, resulte una herramienta útil para su importante labor con la comunidad educativa.

BIENVENIDO AL MÓDULO PROYECTO DE VIDA

Tabla de Contenidos

	Pág.
Objetivos del módulo	4
Logros de los asistentes como resultado de este módulo	4
Observaciones metodológicas	4
Estructura General del Módulo	7
El Proyecto de Vida en el programa de Orientación Vocacional	10
Unidad 1. Construyendo el sentido de la vida	11
Unidad 2. Con qué cuento: Inventario de recursos personales	25
Unidad 3. Toda vida verdadera es un encuentro	38
Unidad 4. Planeación por escenarios	53
Anexo. Sesiones de trabajo en grupo con padres y docentes	68

Módulo Uno Proyecto de Vida

Objetivos del Módulo:

Este módulo le permitirá a usted como orientador establecer métodos y espacios para que el joven considere sus recursos personales y reflexione sobre los posibles escenarios que pueden constituir su Proyecto de Vida. Contribuirá a que tanto padres como docentes reflexionen y asuman compromisos para ayudar en la construcción de los proyectos de vida de sus hijos o estudiantes.

Logros de los asistentes como resultado de este módulo

- Los jóvenes, padres y docentes reconocerán la importancia de descubrir sentido para la propia vida, como proyección de la visión personal en íntima relación con el contexto social.
- Los jóvenes identificarán cualidades y habilidades personales, así como su utilidad potencial en la construcción de su Proyecto de Vida.
- Así mismo, se encontrarán en capacidad de desarrollar por escrito por lo menos dos escenarios para su futuro.

Observaciones Metodológicas

- **Cronogramas, fechas y citaciones**
 - Prepare su cronograma anual y gestione el respaldo del rector para su desarrollo
 - Confirme las fechas para la realización de cada sesión de trabajo en grupo con los directores del curso o el cronograma de la institución educativa.
 - En el caso de las unidades que deben ser desarrolladas con docentes y las que se desarrollan con padres, asegúrese de citar a los asistentes con tiempo suficiente, por lo menos con una semana de anticipación por escrito de ser posible.
 - Al conformar los grupos de trabajo, recuerde que idealmente los grupos de trabajo deben ser entre 25 y 30 personas, para grupos superiores a este número, mientras adquiere práctica, puede solicitar el apoyo de otro docente.
- **Para la preparación de las sesiones**
 - Lea completamente cada unidad antes de su realización, para que pueda realizar ajustes y preparar el material necesario.
 - Le sugerimos consultar la sección "Lo que necesitamos saber" y la "Bibliografía recomendada" para enriquecer el desarrollo de los talleres.
 - Revise antes de cada Unidad las tareas previstas para la Unidad correspondiente, para integrarlas al contenido.

- Prepare el material necesario para la realización del taller.
- Evalúe potenciales modificaciones a los ejercicios para responder mejor a las necesidades de los jóvenes.
- **Recomendaciones sobre el desarrollo de las sesiones**
 - Establezca desde el principio claramente los objetivos buscados con la Unidad de taller.
 - Clarifique unas normas básicas de interrelación durante el taller. Solicite al grupo que identifique cuales deberían ser estas normas.
 - Dedíquese a cada ejercicio el tiempo necesario, recuerde que toda experiencia que no se lleva al plano conceptual no pasa de ser un juego divertido. Solicite opiniones del grupo y aproveche el material propuesto por el grupo de la mejor forma posible para cumplir con los objetivos del taller.
- **Recomendaciones posteriores a cada sesión de trabajo en grupo**
 - Lleve una carpeta por cada grupo con el que desarrolla este proceso grupal. Una vez terminado cada taller incluya allí la evaluación realizada por el grupo acerca del taller y un breve resumen de los aspectos que considera importantes para la siguiente Unidad. Dedíquese a este proceso no más de 10 minutos, esto le permitirá manejar su tiempo y ser conciso en sus comentarios y observaciones.
- **La secuencia pedagógica de cada experiencia en grupo**

Recuerde que cada ejercicio propuesto responde a una etapa en el proceso de aprendizaje. De tal manera que si considera necesario cambiar alguno de los ejercicios propuestos puede tomar en cuenta los objetivos de la unidad correspondiente y la etapa señalada para seleccionar el mejor sustituto, de acuerdo con las necesidades particulares de su grupo. Con ese fin, se transcriben a continuación las diferentes etapas, sus objetivos y estrategias¹.
- **Vivenciar:**

Objetivo: Facilitar, a través de una experiencia con significado y relevancia personal, una conciencia de las implicaciones de una necesidad sentida y de algunas opciones disponibles para satisfacer dicha necesidad.

Estrategias:

 - Acordar expectativas mutuas con los estudiantes.
 - Iniciar con una actividad de Integración Interpersonal en grupo, una dinámica, divertida y culturalmente apropiada para crear un "rapport" (clima emocional positivo) adecuado.
 - Diseñar, sobre la base de lo que ya saben o lo que ya han vivido, una actividad que permita sensibilizarse hacia una necesidad sentida y a nuevas opciones para satisfacerla.

¹ Brenson, G. Fundación Neo-Humanista (1996) CONSTRUCTIVISMO CRIOLLO: Una Metodología Facilitadora de la Educación Holista. COLOQUIO LATINOAMERICANO DE ENFOQUE SISTÉMICO

- **Reflexionar:**

Objetivo: Facilitar una reflexión individual y colectiva sobre la experiencia anterior, con el fin de analizar, priorizar y compartir sus reflexiones, escuchar, valorar y evaluar las de otros y escoger una opción para ensayar.

Estrategias:

- Facilitar un diálogo sobre la vivencia en el que se comparten las percepciones, creencias y sentimientos.
- Guiar, estimular y compartir la reflexión y el análisis de la experiencia.
- Facilitar una percepción positiva de la diversidad de vivencias y opiniones y de la posibilidad de aprender de otras personas y experiencias.
- Resumir y priorizar las similitudes y las diferencias entre lo percibido por los diferentes participantes.

- **Descubrir:**

Objetivo: Facilitar la adquisición y definición de la información conceptual y las destrezas necesarias para poder ensayar la nueva opción escogida.

Estrategias:

- Facilitar, hasta donde sea práctico, que los estudiantes concluyan lo que se quiere que sepan, en lugar de decirse en forma magistral.
- Facilitar información de manera sistemática, organizada y secuencial, presentando sólo los detalles más importantes y pidiendo retroalimentación de lo entendido.
- Usar una variedad de medios y materiales, según las necesidades individuales, evolutivas y culturales.
- Promover análisis y crítica constructiva de lo presentado.

- **Visualizar:**

Objetivo: Facilitar la elaboración de una visión en la cual las experiencias personales, la vivencia y lo descubierto se integran para formar un "norte" perceptual y estratégico.

Estrategias:

- Facilitar con actividades multi-sensoriales (auditivas, visuales y kinéticas) la creación de las imágenes detalladas que forman parte de una visión de éxito en la satisfacción de la necesidad con la nueva estrategia.
- Integrar lo emocional con lo cognoscitivo.
- Ligar lo que vivenciaron y lo que visualizan con lo que dicen los expertos.
- Crear un puente conceptual entre lo vivenciado y un concepto abstracto.

- **Ensayar:**

Objetivo: Facilitar un ensayo preliminar de una aplicación de lo descubierto y de sus correspondientes destrezas, con el fin de evaluar individual y colectivamente los resultados y de introducir modificaciones.

Estrategias:

- Facilitar una práctica guiada en la que se puede comprobar el entendimiento de los conceptos y el manejo de las destrezas.
- Reevaluar cada pequeño adelanto para reducir el miedo y aumentar la autoestima.
- Facilitar que los participantes comparen y contrasten sus resultados.
- Facilitar procesos de auto-evaluación personal y en grupo.
- Reevaluar los errores como unas oportunidades de aprendizaje.
- Crear expectativas altas de éxito.

- **Integrar:**

Objetivo: Facilitar la aplicación del ensayo a la realidad vivida y su síntesis con conocimientos, experiencias y necesidades actuales y nuevas, con el fin de lograr los objetivos trazados, compartir lo aprendido y gozar el logro.

Estrategias:

- Resumir el proceso total vivido, partiendo de la experiencia con la que se inició la sesión.
- Facilitar y reforzar que los participantes compartan sus aprendizajes y sus éxitos.
- Pedir un primer contrato (muy fácil de cumplir) de cambio personal o interpersonal.
- Facilitar procesos flexibles y realistas de auto-monitoreo y seguimiento.
- Cuestionar o dejar incógnitas acerca de las aplicaciones futuras del concepto.
- Celebrar con ellos los aprendizajes individuales y en grupo.

Estructura General del Módulo

Los módulos del Programa de Sesiones de Trabajo en Grupo de la Orientación Vocacional han sido diseñados para que sean de fácil acceso y consulta, con este fin se ha incluido teoría, ejercicios variados y sugerencias para el desarrollo de los talleres paso por paso.

En total se desarrollarán cinco módulos, cada uno compuesto por sesiones de trabajo en grupo (talleres) de dos horas (académicas) de duración. Cada módulo incluye sesiones especiales para ser desarrolladas con los padres y otras con los docentes. El programa está previsto para ser desarrollado en dos años (10° y 11°). Con los jóvenes se propone desarrollar una unidad cada quince días, con los padres una unidad cada mes, con los docentes una vez cada año y para culminar el proceso se realizará un taller con el núcleo familiar. De esta manera, los jóvenes reciben en total 56 horas, los padres reciben 8, los docentes 4 y el núcleo familiar 2 horas académicas de taller.

En el Módulo Uno: Proyecto de Vida encontrará cinco sesiones de trabajo en grupo con jóvenes, para ser desarrolladas a lo largo de dos meses y medio. Encontrará en el anexo una sesión para padres y otra para docentes. Vale recomendar que mantenga la frecuencia sugerida de las sesiones, ya que esto

asegura la continuidad del proceso para los jóvenes y su efectividad en el cumplimiento de los objetivos.

Cada módulo incluye secciones para acompañarlo en el desarrollo de los talleres. De tal manera, en este módulo encontrará las siguientes secciones:

- **Carta al Orientador:** En cada módulo encontrará una carta con el fin de presentarle el sentido principal del módulo y su aplicación.
- **Objetivo del módulo:** Identifica brevemente el fin fundamental de cada módulo.
- **Logros de los asistentes como resultado de este módulo:** En este punto encontrará indicadores evaluables para realizar el seguimiento de los avances obtenidos en cada módulo.
- **Observaciones metodológicas:** Esta sección le permitirá recordar oportunamente elementos fundamentales para el desarrollo de los talleres como la convocatoria o el ajuste con el cronograma del colegio.
- **Estructura general del módulo:** En este punto se presenta el tiempo para el que se ha diseñado el módulo y las secciones que encontrará en el módulo y sus unidades.
- **Este módulo en el Programa de Sesiones en Grupo de la Orientación Vocacional:** En esta sección encontrará un esquema, Indicándole a que punto del Programa de Sesiones en Grupo de la Orientación Vocacional corresponde y el tiempo dedicado para las sesiones con jóvenes, padres y docentes.

De la misma manera en cada sesión, encontrará los siguientes contenidos:

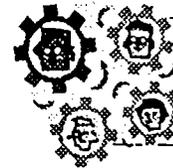
- Objetivos
- Logros de la Sesión
- Lo que necesitamos saber: En este punto de cada unidad usted encontrará los fundamentos conceptuales básicos para el desarrollo del taller.
- Actividades
 - Antes de la sesión, preparar (Materiales previstos para el taller)
 - Desarrollo: En este numeral encontrará la descripción, paso por paso de todos los ejercicios necesarios para el desarrollo del taller, incluyendo reflexiones y el tiempo estimado de duración. Usted puede adicionar o modificar los ejercicios para responder mejor a las necesidades de su grupo, eso sí, es importante cuidar que las modificaciones consideren la metodología y los objetivos propuestos.

En medio de los ejercicios encontrará recuadros con sugerencias importantes para el desarrollo del taller:



Haga énfasis en que:
En recuadros como este encontrará puntos importantes de reflexión con el grupo.

Recursos didácticos sugeridos:
En recuadros como este encontrará sugerencias adicionales para enriquecer el desarrollo del taller utilizando recursos como carteleros, pintura, etc.

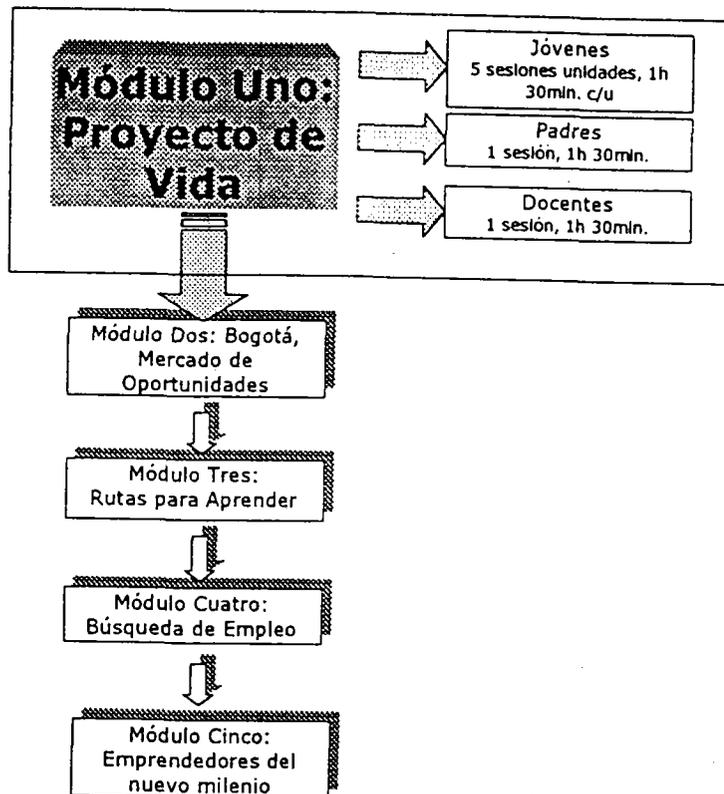


Para generar dinámica:
Encontrará en el texto recuadros como éste, que le brinda alternativas de acción pedagógica para mejorar el desempeño de los grupos.

- Cada ejercicio incluye en el pie de página todos los datos de la fuente original a partir de la cual se adaptó el ejercicio.
- Tareas para la casa: En la mayoría de unidades encontrará una tarea sugerida para los jóvenes, que enriquecerá la labor en el siguiente taller.
- Evaluación de la sesión: En este punto se sugieren preguntas que le permitan evaluar el cumplimiento de los objetivos propuestos para la sesión.
- Caja de Materiales: Aquí encontrará todos los materiales, hojas y formatos requeridos para hacer el taller.
- Bibliografía Recomendada: Para enriquecer su conocimiento del tema o refrescar su memoria, le sugerimos autores de amplia trayectoria en los contenidos de cada unidad.

El Proyecto de Vida en el Programa de Sesiones en Grupo de la Orientación Vocacional

Este es el primero de los cinco módulos para 10° y 11°. En este módulo encontrará cuatro unidades que le brindarán indicaciones para desarrollar cinco sesiones de trabajo en grupo con jóvenes, una con docentes y una con padres.



Unidad 1. Construyendo el sentido de la vida

Una de las preguntas que con mayor frecuencia se formula el ser humano es acerca de su futuro y, desde una perspectiva más trascendente, por la razón de su vida. Desafortunadamente estos cuestionamientos, aunque son frecuentes, no son asumidos con la debida importancia, ya que los afanes del día a día no dejan tiempo para reflexionar y mucho menos para planear a largo plazo.

Sólo cuando nos vemos enfrentados a una situación extrema, que amenaza nuestra vida, nos permitimos replantear lo que hemos hecho con ella. Baste citar como ejemplos de esta situación a personas portadoras del VIH/SIDA o tal vez quienes sufrieron las crueldades de los campos de concentración. Victor Frankl, un reconocido psiquiatra judío de los años 30, sufrió la terrible experiencia simultánea de sobrevivir a la muerte de sus seres más queridos y vivir en un campo de concentración. En medio de su desesperación encontró un nuevo sentido para su existencia, una nueva razón de ser y eso, en últimas, es lo que le permitió seguir viviendo para ayudar a muchos otros.

Un personaje anónimo, pero inolvidable, dijo que le agradecía a Dios por haberle dado la oportunidad de ser portador del VIH/SIDA, por que gracias a eso, se había dado cuenta a tiempo de lo poco que se había preocupado por hacer de su vida algo valioso.

Cabe entonces preguntarnos, ¿Por qué esperar a que algo dolorosamente inesperado pase para que nos preguntemos por el sentido de nuestras vidas, por los propósitos que perseguimos?, ¿por qué esperar llegar al lecho de muerte para mirar nuestra historia y renegar de todas las cosas que quisimos hacer y no logramos? La primera unidad de este módulo plantea estas y otras preguntas fundamentales para el futuro de nuestros jóvenes y para quienes están vinculados al proceso de su educación.



² Frankl, V. (1980) *El hombre en búsqueda de sentido*, Ed. Herder: Barcelona

Sesión de trabajo en grupo con Jóvenes

Objetivo:

Resaltar la importancia de descubrir un sentido personal para la vida y el papel del programa de Orientación Vocacional para 10° y 11° en ese proceso.

Logros de la sesión:

Al final de esta unidad los jóvenes reconocerán su propia capacidad de construir su proyecto de vida y la importancia de que éste responda a un sentido personal, un significado coherente consigo mismo y su vida en sociedad.

Lo que necesitamos saber

Sentido y Proyecto de Vida, conceptos básicos

Para ahorrarse discusiones metafísicas y filosóficas, bien se podría resumir que el paso del ser humano por este planeta se centra en cuatro funciones fundamentales. Estas cuatro funciones podrían definirse como:³

- Sobrevivir
- Convivir con otros
- Producir
- Darle sentido a su vida

El presente módulo se centra en la importancia de darle sentido a la vida y construir, día a día un proyecto personal de vida.

- Sentido de la vida:

Razón fundamental por la cual cada quien considera que desenvuelve su vida. Este sentido no siempre es un enunciado muy elaborado, ya que como se anotaba antes, no todos tienen el tiempo o la disposición para preguntárselo, pero sea como fuere esta creencia –explícita o no– es la que finalmente guía los actos cotidianos en la vida de las personas. Por ejemplo, una creencia explícita sobre el sentido de la vida se encuentra fácilmente en personajes como Sor Teresa de Calcuta, quien muchas veces declaró la misión de su vida al decir que dedicaba su vida a los más pobres y a hacer la labor del Señor. Un ejemplo de sentido, menos explícito, se podría encontrar en un ama de casa cuya única preocupación diaria es tener la casa limpia, sus hijos bien alimentados y su esposo feliz por tener las camisas bien limpias, es decir, que dedica sus días al bienestar de su familia.

El sentido de la vida, entonces no es siempre el resultado de un concienzudo ejercicio de reflexión, pero sí es el motor que mueve a las personas a fijar y conseguir sus metas y seguir adelante, sea cual fuere el camino escogido.

³ Toro, Bernardo (2000) Conferencia no publicada. Fundación Social

- Proyecto de Vida:

Compendio de metas y logros deseados para el futuro, con la proyección de los pasos sucesivos para alcanzarlos. Debe incluir las diferentes dimensiones de desarrollo del ser humano: Afectivo, moral, intelectual, laboral, familiar, social. Por ejemplo, un Proyecto de Vida podría incluir el deseo de ser panadero, tener un matrimonio, tres hijos y llegar a la vejez reconocido por ser un ser humano justo y bueno. El Proyecto de Vida es la proyección en el tiempo del sentido de la vida, es su puesta en práctica.

Diseñar un proyecto de vida permite la administración inteligente de los recursos disponibles para alcanzar las metas que tal vez de otra manera no serían posibles. El proyecto plantea una serie de acciones sucesivas y sistemáticas tendientes a un objetivo, considerando las condiciones del entorno y los recursos de la persona. De tal manera que el proceso para plantear un proyecto de vida se podría resumir en cinco pasos generales:

1. Planear
2. Iniciar acciones para implementar el plan
3. Registrar los resultados
4. Evaluar las acciones emprendidas con relación a los resultados obtenidos
5. Generar correcciones o ajustes al plan de acuerdo a la evaluación realizada.

1. Planear: Este paso es fundamental, ya que permite la consideración inicial de los objetivos y metas en torno a los cuales se desarrollarán las acciones. Esta fase incluye la definición de los valores y objetivos fundamentales y la consideración de los recursos disponibles (tanto personales como en el entorno). En el primer módulo se desarrolla esta idea: parte de la consideración del sentido vital, realiza un inventario personal de recursos, plantea la importancia de definir un norte ético claro y mediante una metodología sencilla pero innovadora se formulan tres planes alternativos que conlleven a la construcción del proyecto de vida. La metodología sugerida es la planeación por escenarios, que permite considerar las oportunidades del entorno, así como los potenciales obstáculos, para describir planes alternativos que respondan efectivamente a este análisis.
2. Iniciar acciones: Para empezar la implementación del plan no es necesario esperar a terminar los estudios de educación media, es más, el inicio de acciones desde los grados 10° y 11° permite ajustar el plan y recibir orientación valiosa que prepare efectivamente el camino a recorrer. Por esa razón se propone a través de los cuatro módulos finales actividades tendientes a ensayar las acciones básicas para cumplir con el proyecto de vida. Este ejercicio le permitirá a los jóvenes desarrollar hábitos y ajustar el plan.
3. Registrar los resultados: Para poder hacer el seguimiento de las acciones emprendidas y su efectividad, es muy importante registrar los resultados. Con este fin, en el módulo uno se retoma la idea del "diario vocacional", una especie de rotafolio construido por cada estudiante, en el que registrará los resultados de diferentes ejercicios y por su puesto sus tres alternativas de

plan. En cada módulo se indica la información que debe ser consignada en este diario y su uso para ajustes a los planes.

4. Evaluar las acciones emprendidas con relación a los resultados obtenidos. Al final de cada módulo, en una de las sesiones finales se evalúan las actividades desarrolladas a lo largo del módulo y su efectividad para la consecución del proyecto de vida. De una manera similar, al final de cada sesión de trabajo en grupo se realiza una breve evaluación que le permitirá revisar la efectividad del taller con relación a los objetivos propuestos.
5. Generar correcciones o ajustes al plan de acuerdo a la evaluación realizada. En conjunto con la evaluación de las actividades, se plantean ajustes a los planes iniciales o nuevas alternativas, más viables. Estos ajustes serán consignados en el diario personal, de tal manera que sea posible desarrollar nuevamente este proceso en un futuro.

El proyecto de vida se desenvuelve en las múltiples dimensiones del ser humano, de tal manera que para la construcción de un proyecto que responda a esta condición, es necesario considerarlas todas, como parte integral del proceso. Con este fin, los módulos dos a cinco plantean cuatro caminos, que hacen parte de la misma ruta de construcción: tiempo libre, aprendizaje durante toda la vida, empleo e independencia laboral. El proyecto de vida puede ser tan variado como cada quien lo diseña, la clave se encuentra en que responda a los intereses, recursos y valores de cada joven.

Desafortunadamente, el Proyecto de Vida es aún menos explícito que el sentido de vida. Si poco incuba la cultura a preguntarse por el propósito fundamental de la vida, mucho menos plantea el problema de qué espera lograr cada cual en el futuro y cómo van a ser posibles estos logros. Enseñar a nuestros jóvenes la importancia de plantearse estas preguntas básicas para la existencia resulta de un impacto incalculable para el proyecto de vida, no sólo de esta generación que estamos contribuyendo a educar sino también para el futuro de nuestro país.

"En el arte de vivir, el hombre es al mismo tiempo el artista y el objeto de su arte, es el escultor y el mármol, el médico y el paciente". Tal vez una de las ideas centrales de este concepto es que el Proyecto de Vida debe ser construido permanentemente por cada persona a conciencia. La construcción diaria de un Proyecto de Vida, a partir de un sentido personal de la existencia, no puede ser delegado en nadie. Sólo cada quien puede declararse responsable por su futuro y su impacto en los demás.

Si bien cada quien debe hacerse responsable por la construcción de su propio proyecto de vida, existen figuras en la vida de los jóvenes que generan gran influencia en sus ideas acerca de su futuro. Padres y docentes comparten la importante responsabilidad de contribuir en la orientación de los jóvenes, ya sea apoyando su búsqueda de identidad o bien ofreciéndoles información vital para el desarrollo de su proyecto. En este sentido, se han incluido en este módulo dos sesiones de trabajo en grupo, una para padres y otra para docentes, que encontrará en el anexo al final del presente módulo. Idealmente, estas sesiones deben realizarse

⁴ Fromm, E. (1953) *Ética y Psicoanálisis* Fondo de Cultura Económica: México

en fechas cercanas a las sesiones de los jóvenes, para que el programa guarde coherencia y tanto padres como docentes apoyen la labor de la orientación vocacional.

Actividades

Antes de la sesión, preparar: (Ver Caja de Materiales)

- Acetatos o carteleras con los objetivos del Programa de Orientación Vocacional.
- Copias para el Ejercicio de la historia de Juan
- Suficientes hojas blancas para todos los asistentes.

Desarrollo:

Vivenciar: **EL EPITAFIO⁵**

Duración: 15 minutos

Propósito. Integrar al grupo. Resaltar cualidades personales y plantear el tema del futuro y qué cree cada cual que va a dejar como legado.

Primer paso. Explique que cada asistente cortará un papel en forma de lápida mortuoria, grande en el que de forma visible anotará un epitafio que sintetice su vida, sencillo, corto, claro, una frase personal que se entienda sin necesidad de interpretaciones adicionales. Lo prenderá en su pecho. Recorrerá la sala en silencio viendo los otros epitafios. Escogerá uno que le impacte y dialogará con su autor.

Segundo paso. Cada uno cumple el instructivo, haciendo el epitafio; Ej: "Carlos jamás se cansó de ayudar a los pobres". Lo prende en su pecho.

Tercer paso. Cada uno recorre la sala, mostrando su epitafio y leyendo el de los otros.

Cuarto paso. Cada uno escoge a otro, cuyo epitafio le impactó, para dialogar sobre sus respectivos epitafios: Por qué del epitafio, quién es, etc.

Quinto paso. Reflexión en plenaria. Proponga la pregunta: ¿Hemos pensado en cuál será nuestro legado, la enseñanza que queremos dejar para otros cuando sea la hora de nuestra muerte?

⁵ Adaptado de: Caviedes, M. (1989) *Dinámicas de Grupos Indo - American Press Service Bogotá*

Reflexionar: **PORQUÉ DARLE UN SENTIDO A LA VIDA Y PLANEAR EL FUTURO**
(Presentación de las sesiones en grupo de Orientación Vocacional en 10° y 11°)

Duración: 15 min.

Propósito. Resaltar la importancia del programa de Orientación Vocacional en el proceso de descubrimiento del yo, el otro, el entorno y el futuro personal de los jóvenes.

Paso Uno. Para empezar proponga la pregunta, ¿Cuál es la misión de su vida?, es decir, ¿por qué razón considera usted que está en esta tierra? Invite a los asistentes a contestar y anote una síntesis de las respuestas en el tablero. Enumere el resultado, resaltando las ideas principales. Presente a continuación los objetivos del Programa, retomando las alternativas ofrecidas por los jóvenes, haciendo ver como fortalecerá algunas de sus expectativas.

Paso Dos. Explique brevemente los elementos principales del programa de sesiones en grupo de la Orientación Vocacional en 10° y 11°, un espacio diseñado para ofrecer herramientas prácticas a los jóvenes para descubrir un sentido personal y su aplicación productiva a lo largo de su vida, después de los estudios de educación media.



Haga énfasis en que:

El Programa de sesiones en grupo de la Orientación Vocacional en grados 10° y 11° tiene por objetivo fundamental apoyar la construcción de un Proyecto de Vida propio a partir de descubrir una razón personal para vivir, en relación con los demás.

También responde a la necesidad de dar a conocer a los jóvenes todos los recursos de que disponen para cumplir ese Proyecto de Vida en Bogotá.

Se desarrollan cinco temáticas y ofrece desde una perspectiva vivencial y entretenida, tres caminos alternativos para contribuir al desarrollo del Proyecto de Vida: El estudio posterior al educación media, la búsqueda de empleo y el desarrollo de unidades productivas.

En cada módulo se desarrolla una sesión con los padres y al final de todo el programa, se realiza una sesión con todos los miembros de la familia. (Ver esquema en la Caja de Materiales)

Recursos didácticos sugeridos:
 Haga carteleros o acetatos con el material propuesto en la Caja de Materiales de esta unidad. Este material puede ser utilizado con varios grupos de jóvenes, docentes y padres de familia.



Descubrir: Ejercicio **JUAN, GENIO Y FIGURA...**

Duración: 20 min.

Propósito. Mediante la aplicación práctica, reconocer el significado de los términos Sentido y Proyecto de Vida.

Primer Paso. Solicite a los participantes que se unan dos parejas de las que se reunieron el ejercicio del Epitafio, conformando grupos de cuatro personas. Entregue copias a cada grupo de la foto de Juan (Ver la Caja de Materiales).

Segundo Paso. Se les pide que construyan una historia, respondiendo a las preguntas: ¿Cómo vive Juan?, ¿en dónde vive?, ¿con quienes?, ¿qué tipo de ropa compra?, ¿cómo es la novia?, ¿cómo es un día en la vida de Juan? y, ¿en el futuro, qué espera Juan conseguir?

Tercer Paso. Entregue a los grupos hojas con la definición de los términos Sentido y Proyecto de Vida (de la Caja de Materiales). Solicíteles que los lean detenidamente e identifiquen la aplicación de estos conceptos en la vida de Juan.

Cuarto Paso. Cada grupo dispondrá de 3 minutos para presentar brevemente su historia sobre Juan. Compartirán con los demás sus apreciaciones sobre Juan y su vida.

Quinto Paso. Cada grupo explicará cómo los términos de Sentido y Proyecto de Vida se aplican al caso de Juan.



Haga énfasis en:

Las diferencias entre los conceptos propuestos y la relación entre ellos.

Ensayar: **MI FILOSOFÍA⁶**

Duración: 30 minutos

Propósito. Permitir un mayor conocimiento de sí mismo, aplicando uno de los conocimientos recién adquiridos.

Primer paso. Pídale a todos que, de forma individual, escriban lo que consideran su "filosofía de vida", esta puede incluir principios o fundamentos de acción, su reglamento personal, sus refranes preferidos, etc. Déles 5 minutos para escribirla.

Segundo paso. En los grupos de cuatro personas, conformados en el ejercicio anterior, cada uno expone su trabajo. Explíqueles que es labor del grupo cuestionar:

- ¿Es clara la filosofía expuesta?
- ¿Qué efectos tiene en los que le rodean?
- ¿Qué consecuencias positivas o negativas para el futuro puede implicar pensar de esta manera?

Déles 15 minutos para compartir esta discusión.

Cuarto paso. En plenaria, cada grupo da cuenta de su trabajo, expone brevemente lo que aprendieron de la discusión. Proponga las preguntas: ¿Cómo puede influir mi "filosofía personal" en mi futuro?, ¿qué aprendimos de la dinámica?

Integrar: **TAREA PARA LA CASA**

Propósito. Registrar en un medio permanente y escrito las vivencias producto del programa de Orientación Vocacional.

En la próxima sesión, cada quien realizará su propia libreta para llevar el diario personal; con ese fin deberá traer:

- 50 hojas del mismo tamaño en las que pueda escribir
- Dos láminas de un material grueso como cartón o balsa, del mismo tamaño que las hojas.
- Una cuerda, cinta, pita o cabuya en buen estado.
- Recortes de fotos de revistas de imágenes que los lleven a imaginar su futuro, de acuerdo como cada quien lo entienda.
- Un pegante

⁶ Adaptado de: Caviedes, M. (1989) Dinámicas de Grupos Indo - American Press Service Bogotá

Evaluación de la sesión

Solicite a todos los asistentes que respondan en una hoja para entregar estos aspectos sobre el taller que acaba de realizar:

- Defina en tres frases por qué es importante el sentido y el proyecto de vida
- Lo que más le gustó.
- Lo que menos le gustó.
- Lo más importante que aprendió hoy

Caja de Materiales

Sesiones de Trabajo en Grupo del Programa de Orientación Vocacional

Objetivo General

Ofrecer un espacio de reflexión, formación y práctica a los jóvenes de grados 10° y 11° en conceptos y habilidades que contribuyan a la planeación y construcción de su proyecto de vida. Apoyar este espacio con la reflexión y apoyo del cuerpo docente y los padres de familia de estos grados.

Módulo Uno: Proyecto de Vida

Objetivos: Este módulo permitirá aplicar métodos y establecer espacios para que el joven considere sus recursos personales y reflexione sobre los posibles escenarios que pueden constituir su Proyecto de Vida. Contribuirá a que tanto padres como docentes reflexionen y asuman compromisos para ayudar en la construcción de los proyectos de vida de sus hijos o estudiantes.

Módulo Dos: Mapa de Oportunidades en Bogotá

Objetivos: Brindar herramientas para reconocer y dar buen uso a los recursos de la ciudad, tanto a nivel laboral como para aprovechar y disfrutar el tiempo libre, como parte integral de la construcción del proyecto de vida personal.

Módulo Tres: Rutas para Aprender

Objetivos: Brindar herramientas para buscar y seleccionar fuentes de formación profesional que les permitan el desarrollo de su Proyecto de Vida en Bogotá.

Módulo Cuatro: Estrategias para la búsqueda de empleo en Bogotá

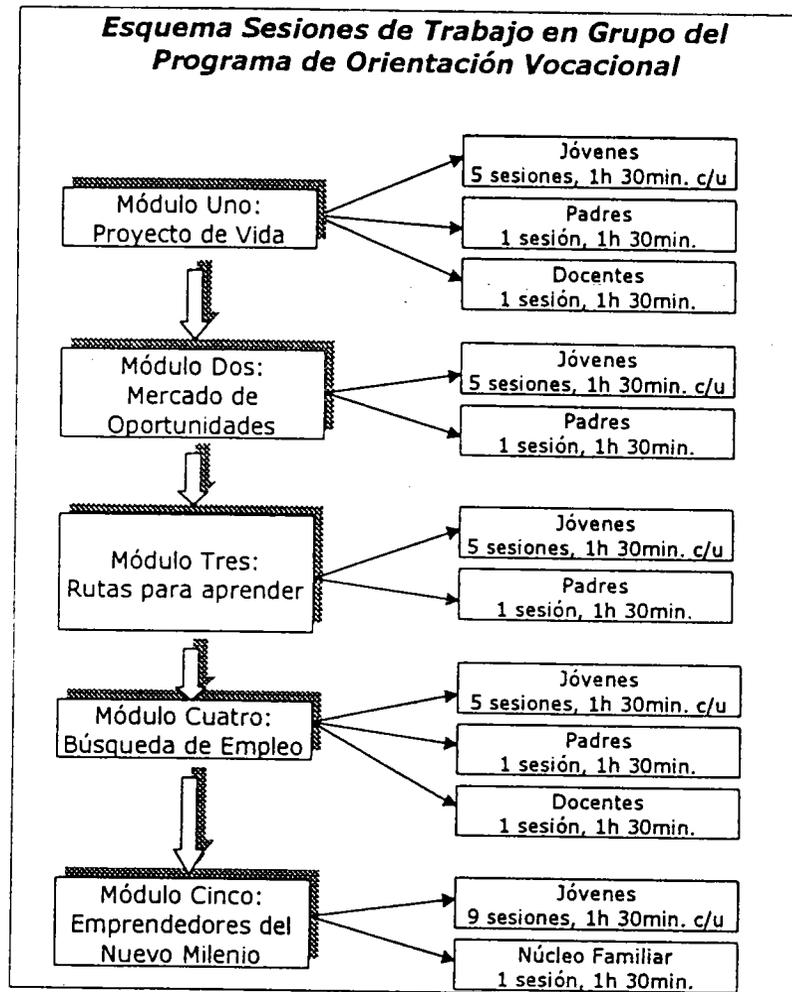
Objetivos: Desarrollar habilidades y conocimientos básicos que faciliten la búsqueda efectiva de empleo en Bogotá y la comprensión de las habilidades que el siglo XXI exige a quien se quiere desempeñar en el campo laboral.

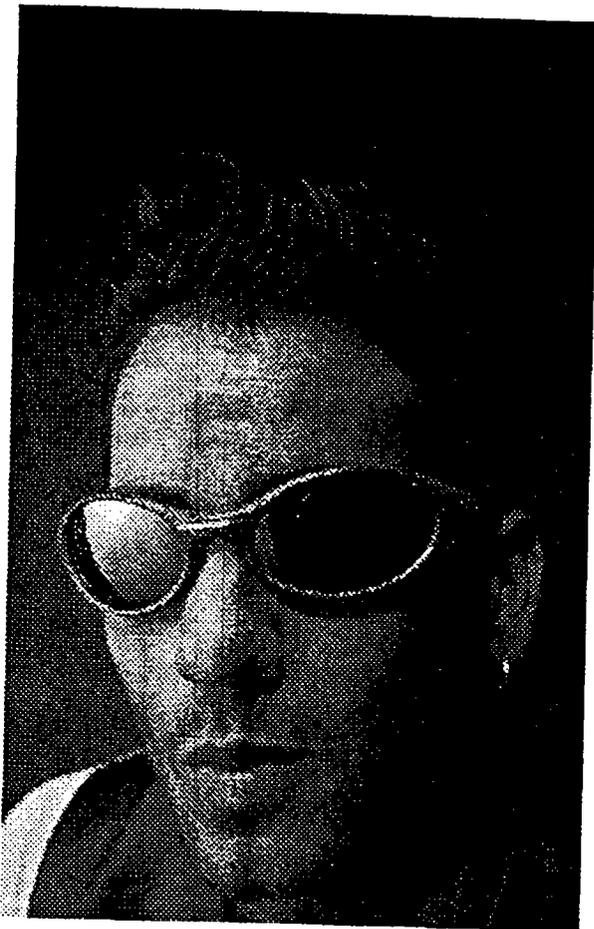
Módulo Cinco: Emprendedores del Nuevo Milenio

Objetivos: Brindar herramientas básicas para estructurar iniciativas productivas o canalizar habilidades individuales en experimentos productivos, llevando a la práctica los conocimientos desarrollados en los módulos anteriores.

Ejercicio: PORQUÉ DARLE SENTIDO A LA VIDA Y PLANEAR EL FUTURO – Lámina Dos –

Esquema Sesiones de Trabajo en Grupo del Programa de Orientación Vocacional



Ejercicio: **JUAN, GENIO Y FIGURA, FOTOGRAFÍA DE JUAN**Ejercicio: **JUAN, GENIO Y FIGURA, DEFINICIÓN UNO**

• Sentido de la vida:

Razón fundamental por la cual cada quien considera que desenvuelve su vida. Este sentido no siempre es un enunciado muy elaborado, ya que como se anotaba antes, no todos tienen el tiempo o la disposición para preguntárselo, pero sea como fuere esta creencia -explícita o no- es la que finalmente guía los actos cotidianos en la vida de las personas. Por ejemplo, una creencia explícita sobre el sentido de la vida se encuentra fácilmente en personajes como Sor Teresa de Calcuta, quien muchas veces declaró la misión de su vida al decir en repetidas ocasiones que dedicaba su vida a los más pobres y a hacer la labor del Señor. Un ejemplo de sentido, menos explícito, se podría encontrar en un ama de casa cuya única preocupación diaria es tener la casa limpia, sus hijos bien alimentados y su esposo feliz por tener las camisas bien limpias, es decir, que dedica sus días al bienestar de sus hijos y familia.

El sentido de la vida, entonces no es siempre el resultado de un concienzudo ejercicio de reflexión, pero sí es el motor que mueve a las personas a fijar y conseguir sus metas, y seguir adelante con su vida, sea cual fuere el camino escogido.

Ejercicio: **JUAN, GENIO Y FIGURA, DEFINICIÓN DOS**

• Proyecto de Vida:

Compendio de metas y logros deseados para el futuro, con la proyección de los pasos sucesivos para alcanzarlos. Debe incluir las diferentes dimensiones de desarrollo del ser humano: Afectivo, moral, intelectual, familiar, social. Por ejemplo, un Proyecto de Vida podría incluir el deseo de ser panadero, tener un matrimonio, tres hijos y llegar a la vejez reconocido por ser un ser humano justo y bueno. El Proyecto de Vida es la proyección, hacia el futuro del sentido de la vida.

El Proyecto de Vida es aún menos explícito que el sentido de vida. Si poco se nos ha enseñado a preguntarnos por el propósito fundamental de nuestra vida, mucho menos se nos plantea el problema de qué esperamos lograr en el futuro y cómo vamos a hacerlo.

"En el arte de vivir, el hombre es al mismo tiempo el artista y el objeto de su arte, es el escultor y el mármol, el médico y el paciente". Tal vez una de las ideas centrales de este concepto es que el Proyecto de Vida debe ser construido por cada persona, a conciencia y permanentemente. La construcción diaria de un Proyecto de Vida, a partir de un sentido personal de la existencia, no puede ser delegado en nadie. Sólo cada quien puede declararse responsable por su futuro y su impacto en los demás.

⁷ Fromm, E. (1953) *Ética y Psicoanálisis* Fondo de Cultura Económica: México

Bibliografía Recomendada

- Devries, D. Adolescencia, desafío para los padres. Ed. Arcadia
- Frankl, V. (1980) El hombre en búsqueda de sentido, Ed. Herder: Barcelona
- Fromm, E. (1987) ¿Tener o Ser?, Ed. Fondo de Cultura Económica: México
- Pick, S.; Aguilar, J. & Otros. (1992) Planeando tu vida Ed. Planeta

Unidad 2. Con qué cuento: Inventario de recursos personales

Para poder sentirse capaz de asumir el control de la propia vida es necesario confiar en primera instancia en las capacidades personales y como requisito fundamental, reconocer cuáles son las cualidades y habilidades que se poseen. Estas características personales que permiten afrontar la vida diaria son las que llamaremos "recursos personales".

En esta unidad se plantean ejercicios y espacios de relación interpersonal que le permitan al joven reconocer su poder personal y los recursos que le ayudarán para cumplir con su visión.

Sesión de trabajo en grupo con jóvenes

Objetivos:

Reflexionar sobre las cualidades, habilidades e inclinaciones personales, reconociendo que estas no son "positivas" o "negativas" sino que tienen diferentes aplicaciones prácticas.

Logros de la sesión:

- Al final de esta unidad los jóvenes estarán en capacidad de reconocer que las cualidades y las debilidades lo son sólo dependiendo desde el punto de vista desde el que son evaluadas.
- Considerar por medio de métodos participativos y de interacción características personales.

Lo que necesitamos saber

Los Recursos Personales, punto de partida

Antes de iniciar todo intento por desarrollar un plan o Proyecto de Vida, es necesario proporcionarle a nuestros jóvenes el espacio para reconocer sus habilidades y cualidades.

- Recursos personales: Habilidades, cualidades y conocimientos que le permiten afrontar los retos que le impone la vida. Un buen ejemplo de un recurso personal es la habilidad para solucionar conflictos interpersonales, es decir, si usted tiene la habilidad para solucionar peleas entre dos personas de tal manera que ambas quedan satisfechas, este es un recurso personal. Así, los Recursos Personales constituyen lo que se podría llamar como la "caja de herramientas personal", que es en últimas, la que permite construir el proyecto de vida. Pero para que estas "herramientas" sean efectivas, es necesario que se den dos condiciones: En primer lugar es imperativo reconocer en sí mismo de cuales recursos se dispone,

Secretaría de Educación Distrital – Corpoeducación - Confederación Colombiana de ONG

"hacer un inventario" que le permita hacer uso apropiado, oportuno y efectivo de ellos. En segundo lugar hacer, a partir de su reconocimiento permanente, los ajustes necesarios con relación a las exigencias del entorno y las necesidades para encaminar la construcción del proyecto de vida.

Un beneficio del reconocimiento de los recursos personales además del "inventario" antes descrito, es el fortalecimiento de la autoestima. Este término, utilizado por muchos, no siempre se le da la importancia necesaria con relación a la construcción del Proyecto de Vida.

El término autoestima hace parte del sistema de autoesquemas: Autoconcepto (qué se piensa de sí mismo), auto estima (qué tanto se gusta a sí mismo) y Autoeficacia (qué tanta confianza se tiene en sí mismo)⁸. En pocas palabras la autoestima o quererse a sí mismo es lo que nos impulsa a buscar un mejor futuro, evitar situaciones que nos generen daño y también es lo que nos permite querer a otras personas. La autoestima entonces tiene funciones fundamentales para la preservación y la superación personal. Tiene una relación muy importante con la construcción del proyecto de vida: Es el motor que impulsa a buscar mejores opciones, a perseguir los sueños, a sentirse capaz de construir y seguir el proyecto ideal.

Desde esta perspectiva, el reconocimiento de los recursos personales contribuye a la construcción del Proyecto de Vida de doble manera: fortalece la convicción personal de ser capaz de construirlo y prepara, mediante la autoevaluación, para mejorar los recursos disponibles y encaminarlos efectivamente a esta construcción de manera permanente.

Para el reconocimiento de estos recursos personales, se dispone de múltiples medios: la exploración vocacional, el análisis de las experiencias personales y la autoevaluación con relación a los parámetros establecidos para una determinada labor, entre otros. De igual manera, el análisis de estos recursos y su utilidad puede ser llevado a cabo desde múltiples enfoques. Lo importante de la selección de los medios y el enfoque de análisis es que responda a las necesidades del joven de autoexploración y construcción de identidad.

Recientemente un psicólogo Norteamericano, Howard Gardner y su equipo de la Universidad de Harvard, ha aportado un nuevo punto de vista acerca de la inteligencia, que bien puede contribuir a enriquecer el análisis de los recursos personales desde una perspectiva integral.

La teoría de las inteligencias múltiples de Howard Gardner es una de las teorías más apasionantes y mejor fundadas de las aparecidas en los últimos años. Gardner define la inteligencia como el conjunto de capacidades que permite resolver problemas o fabricar productos valiosos en una o más culturas. Gardner define 7 grandes tipos de capacidades o inteligencias, según el ámbito (la inteligencia lingüística, la inteligencia lógico-matemática, la inteligencia corporal cinestésica, la

⁸ Riso, W. (1996). *Aprendiendo a quererse a sí mismo* Norma: Bogotá

Inteligencia musical, la Inteligencia espacial, la Inteligencia Interpersonal y la Inteligencia Intrapersonal).⁹

La importancia de la definición de Gardner es doble:

Primero, amplía el campo de lo que es la Inteligencia y reconoce lo que de alguna forma se sabía intuitivamente, y es que los resultados académicos no son directo indicador del exitoso desenvolvimiento en las diferentes esferas de la vida. Hay gente de gran capacidad intelectual pero incapaz de, por ejemplo, elegir bien a sus amigos y, por el contrario, hay gente menos brillante en el educación media que triunfa en el mundo de los negocios o en su vida personal. Triunfar en los negocios, o en los deportes, requiere ser inteligente, pero en cada campo se utiliza un tipo de inteligencia distinto. No mejor ni peor, pero sí distinto. Dicho de otro modo, Einstein no es más inteligente que Michel Jordan, pero sus inteligencias pertenecen a campos diferentes.

Segundo y no menos importante, Gardner define la Inteligencia como una capacidad. Hasta hace algunos años la Inteligencia se consideraba algo innato e inamovible. Se nació inteligente o no, y la educación no podía cambiar ese hecho. Tanto es así que en décadas no muy distantes a las personas con limitaciones intelectuales no se les educaba, porque se consideraba que era un esfuerzo inútil.

Al definir la Inteligencia como una capacidad Gardner la convierte en una destreza que se puede desarrollar. Gardner no niega el componente genético. Todos los seres humanos nacen con unas potencialidades marcadas por la genética. Pero esas potencialidades se van a desarrollar de una manera o de otra dependiendo del medio ambiente, sus experiencias, la educación recibida, etc. Ningún deportista de elite llega a la cima sin entrenar, por buenas que sean sus cualidades naturales. Lo mismo se puede decir de los matemáticos, los poetas, o de la gente emocionalmente Inteligente.

Howard Gardner añade que igual que hay muchos tipos de problemas que resolver, también hay muchos tipos de inteligencia. Hasta la fecha han identificado siete tipos distintos:¹⁰

Inteligencia Lógica - matemática, la que utilizamos para resolver problemas de lógica y matemáticas. Es la Inteligencia que tienen los científicos. Se corresponde con el modo de pensamiento del hemisferio lógico y con lo que nuestra cultura ha considerado siempre como la única Inteligencia.

Inteligencia Lingüística, la que tienen los escritores, los poetas, los buenos redactores. Utiliza ambos hemisferios.

Inteligencia Espacial, consiste en formar un modelo mental del mundo en tres dimensiones, es la Inteligencia que tienen los marineros, los Ingenieros, los cirujanos, los escultores, los arquitectos, o los decoradores.

⁹ <http://galeon.com/aprenderaaprender/Intmultiples/Inteligenciasmultiples.htm>

¹⁰ *Ibid* 9

Inteligencia Musical es, naturalmente la de los cantantes, compositores, músicos, bailarines.

Inteligencia Corporal - cinestésica, o la capacidad de utilizar el propio cuerpo para realizar actividades o resolver problemas. Es la inteligencia de los deportistas, los artesanos, los cirujanos y los bailarines.

Inteligencia Intrapersonal, es la que nos permite entendernos a nosotros mismos. No está asociada a ninguna actividad concreta.

Inteligencia Interpersonal, la que permite entender a los demás, y suele ser característica de los buenos vendedores, políticos, profesores o terapeutas.

La Inteligencia intrapersonal y la Interpersonal conforman la **Inteligencia Emocional** y juntas determinan la capacidad de dirigir la propia vida de manera satisfactoria.

Naturalmente todos los seres humanos tenemos las ocho inteligencias en mayor o menor medida. Un ingeniero necesita una Inteligencia espacial bien desarrollada, pero también necesita de todas las demás, de la inteligencia lógico matemática para poder realizar cálculos de estructuras, de la Inteligencia Interpersonal para poder presentar sus proyectos, de la Inteligencia corporal - cinestésica para poder conducir su coche hasta la obra, etc.

Howard Gardner enfatiza el hecho de que todas las inteligencias son igualmente importantes. El problema es que no siempre el sistema escolar las trata por igual y ha dado mayor importancia al desarrollo de las dos primeras de la lista, (la inteligencia lógico - matemática y la inteligencia lingüística) hasta el punto de negar la existencia de las demás.¹¹

Actividades

Antes de la sesión, preparar

- Suficientes hojas blancas para todos los asistentes
- Si lo desea copias para cada persona del formato del ejercicio "El Otro Lado de la Luna"
- Copias del Test ¿Cuál es su tipo de inteligencia? (Ver Caja de Materiales) Para cada asistente.
- Si dispone de marcadores, pegante, colores y otros elementos para hacer un collage. Tijeras, una perforadora (o varias) de dos huecos. Revistas viejas o papel usado por un lado.

Desarrollo:

¹¹ Gardner, H. (1985) *Frames of Mind* Basic Books: Nueva York

Vivenciar: ELABORACIÓN DEL DIARIO PERSONAL¹²

Duración: 20 min.

Propósito. Integrar en un medio permanente y escrito las vivencias producto del programa de Orientación Vocacional.

Paso uno. Explique que para dar inicio a la unidad de hoy los invitará a hacer una libreta de mucho valor. No por su costo comercial, ya que no valdría la pena comprarla, sino porque el valor más importante de esta libreta es que será elaborada por cada quien con sus propias manos, como un símbolo de lo que será su futuro: Una obra única e irrepetible, elaborada por cada quien.

Paso dos. Explique que cada libreta será hecha de acuerdo con los gustos individuales, bajo una sola consigna: Las tapas de la libreta serán un collage (recortes de colores o de imágenes pegados) que representarán su idea sobre el futuro. De tal manera que pueden recortar imágenes o pueden hacer dibujos. No se pretende que quede totalmente terminado hoy, algunos detalles pueden ser terminados en la casa.

Recursos didácticos sugeridos:

Puede hacer un "diario personal" para cada curso. Así puede mostrar su propio trabajo y dar ejemplo de su uso.



Paso tres. Disponga en un escritorio del salón los materiales que todos podrán utilizar, como tijeras, perforadoras, pegantes u otros elementos llevados por usted. Deje claro que es importante usarlos y ponerlos nuevamente a disposición de los demás.

Paso cuatro. Proponga el diseño general de las libretas: Todas las hojas y las tapas se perforarán con dos orificios. Una vez elaboradas la tapa y contratapa, se unirán utilizando la pita, cabuya o cinta que trajeron. Deles los siguientes 20 minutos para pensar en el diseño de su libreta y empezar su elaboración.

Paso cinco. Al cabo de este tiempo invítelos a abrir su libreta en la primera página y anotar allí un buen título, que represente lo que va a ser su futuro. Propicie la creatividad y la originalidad, de tal manera que cada uno piense muy bien lo que su título significa.

Paso seis. Invítelos a marcar en esta primera página su nombre. Explíqueles que este es el diario que los acompañará el resto de 10° y 11° en las sesiones de trabajo en grupo, como parte del programa de Orientación Vocacional y en él descubrirán

¹² Esta es una estrategia pedagógica utilizada originalmente en los INEM, hoy la retomamos para dar continuidad al proceso de la Orientación Vocacional

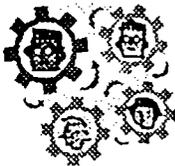
nuevas cosas de sí mismos, características que les ayudará a tomar decisiones importantes en el futuro.

Reflexionar: **EL OTRO LADO DE LA LUNA¹³**

Duración: 35 min.

Propósito: Reconocer que las fortalezas y debilidades no son en sí mismas "buenas" o "malas", ya que depende del punto de vista desde el que se les considere. Ejercicio para flexibilizar el juicio sobre sí mismo y los demás.

Paso Uno. Numere a las personas de uno al número correspondiente a la mitad del total de los participantes; a continuación solicíteles que se reúnan en parejas, buscando el compañero con el mismo número.



Para generar dinámica:

Es importante que cada persona del grupo participe, así en cada taller trate de mezclar los participantes, de tal manera que no queden juntas las mismas personas.

Paso Dos. Entregue a cada persona una hoja blanca y solicítele al grupo que dibuje el siguiente cuadro (dibújelo en el tablero para que todos lo puedan copiar):

Mis fortalezas	
Mis debilidades	

Si lo desea puede preparar copias de este formato para entregar a cada participante (Ver Caja de Materiales)

¹³ Adaptado de: Fuhrmann, I & Chadwick, M. (1995) Fortalecer La Familia Andrés Bello: Santiago de Chile

Paso tres. Cada persona, en forma individual escribirá cinco fortalezas y cinco debilidades. Aclare que una fortaleza es algo que cada quien considera como una cualidad, algo que le gusta de acerca de su forma de ser. Una debilidad es entonces lo contrario, aquellas características que menos le gustan de su forma de ser.

Paso cuatro. Una vez cada quien termina, intercambian el cuadro con su compañero, quien escribirá al frente de cada fortaleza "el lado débil de la fortaleza" y frente a cada debilidad "el lado fuerte de la debilidad". Para realizar la explicación de este paso, complete el cuadro del tablero con estos dos títulos:

Mis fortalezas	El lado débil de la fortaleza

Mis debilidades	El lado fuerte de la debilidad

Explique que en cada una de las fortalezas anotadas por el compañero deben pensar cual puede ser el aspecto negativo y en cada debilidad deben anotar el aspecto positivo de esa debilidad. Por ejemplo:

Mis fortalezas	El lado débil de la fortaleza
Bromista	Se puede afectar a otros con bromas muy pesadas

Mis debilidades	El lado fuerte de la debilidad
Callado	Tal vez sea buen observador

Paso cuatro. Deles 10 minutos aproximadamente para completar la tarea, invítelos a hacer uso de toda su creatividad para sugerir puntos de vista novedosos. Una vez hayan terminado, vuelven a intercambiar los cuadros y cada cual ve lo que anotó su compañero. Comparten sobre los resultados del ejercicio.

Paso Cinco. Invite a algunos de los participantes a compartir con los demás el resultado del ejercicio. Pregunte: ¿Crees que lo anotado por tu compañero es cierto en tu caso? ¿este ejercicio ha cambiando tu percepción sobre tus cualidades y debilidades?



Haga énfasis en que:

El problema no es de lo "malo" o "lo bueno" que pueda tener cada quien, sino más bien cómo hace uso de sus características para beneficio de su vida diaria. A veces nos miramos a nosotros mismos de la misma forma que vemos la luna, ignorando que más allá de lo visible existe otra cara que tiene mucho por enseñarnos.

Descubrir: **¿CUÁLES SON MIS TALENTOS NATURALES?**¹⁴

Duración: 25 min.

Propósito. Ofrecer a los participantes un test de auto-aplicación que les permita concebir sus capacidades desde una perspectiva más amplia. Ver, a través de un sencillo instrumento de reflexión, que todos tenemos talentos para áreas diferentes.

Paso Uno. Distribuya entre los asistentes una copia del test ¿Cuál es su propio tipo de inteligencia? (Ver *Caja de Materiales*). Dispondrán de 10 minutos para completarlo.

Paso Dos. Ofrezca la tabla de calificación para que cada uno calcule sus totales (Ver *Caja de Materiales*). Si lo desea puede llevar una cartelera preparada o bien llevar una copia de consulta para cada uno.

Paso Tres. Plenaria, proponga las preguntas, ¿Cómo les pareció el test?, ¿les ha hecho ver algo nuevo sobre ustedes mismos?, ¿qué otros medios pueden ser útiles para descubrir sus talentos?, ¿en qué campos ocupacionales pueden ser útiles sus inteligencias más predominantes?

**Haga énfasis en que:**

El test es sólo una excusa para promover la exploración personal sobre las cualidades y recursos de cada quien.

Invítelos a analizar qué otros medios pueden contribuir a analizar los "talentos naturales", por ejemplo identificar lo que más les gusta hacer, hablar con personas que admiren. Trate de elaborar una lista lo más completa posible y tome nota para enriquecer sus futuras intervenciones.

Visualizar: **TAREA PARA LA CASA**¹⁵

Duración: 10 min.

Propósito: Facilitar gracias al aporte de los seres queridos una visión más amplia de las cualidades personales.

Invítelos a realizar una encuesta con la familia y personas más cercanas: Amigos, novio/a, anotar los resultados en el diario personal.

- ¿Cuáles crees que son mis principales cualidades?
- ¿Cuáles crees que son mis mayores debilidades?
- ¿Cómo definirías lo que me hace realmente especial?
- Si tuvieras que elegir un trabajo para mí ¿Qué elegirías?, ¿en qué crees que yo podría ser genial?

¹⁴ Adaptado de: Powers, P. Y Russell, D. (1995) *Disfruta de tu trabajo* Ed. Gedisa: Barcelona

¹⁵ Ibid.14

Evaluación de la sesión

Solicite a todos los asistentes que respondan en una hoja para entregar estos aspectos sobre el taller que acaba de realizar:

- Enumere una de sus debilidades y explique la fortaleza que oculta.
- Lo más importante que aprendí hoy fue:

Caja de Materiales

Ejercicio EL OTRO LADO DE LA LUNA

Mis fortalezas	

Mis debilidades	

Ejercicio ¿CUÁLES SON MIS TALENTOS? TEST DE AUTOAPLICACIÓN: LAS SIETE INTELIGENCIAS¹⁵

Lea cada frase. Si expresa alguna característica propia y le parece verdadera en su mayor parte, anote una "V". Si no, anote una "F". Si la frase a veces es verdadera y otras falsa, déjela en blanco.

	V o F
1. Prefiero dibujar un mapa a dar instrucciones verbales	
2. Si estoy enojado o contento, generalmente sé por qué	
3. Sé tocar (o soñó tocar) un instrumento musical	
4. Puedo asociar música con mis estados de ánimo	
5. Puedo sumar o multiplicar mentalmente con rapidez	
6. Puedo ayudar a un amigo a clarificar sus sentimientos porque yo mismo he lidiado exitosamente con sentimientos similares	
7. Me gusta trabajar con calculadoras y ordenadores	
8. Aprendo con rapidez nuevos pasos de baile	
9. Me resulta fácil decir lo que pienso en debates y discusiones	
10. Disfruto de un buen discurso o conferencia	
11. Siempre sé dónde está el Norte, esté donde esté	
12. Me gusta juntar grupos de gente para fiestas y ocasiones especiales	
13. La vida parece vacía sin música	
14. Siempre entiendo las ilustraciones que vienen con los aparatos nuevos	
15. Me gusta resolver juegos de ingenio y participar de juegos de mesa	
16. Me resultó fácil aprender a andar en bicicleta (o en patines)	
17. Me irrita oír argumentaciones o aseveraciones que suenan lógicas	
18. Puedo convencer a otros de que sigan mis planes	
19. Mi sentido del equilibrio y la coordinación es bueno	
20. A menudo percibo patrones y relaciones entre números más rápida y fácilmente que otros	
21. Me gusta construir maquetas (y esculpir).	
22. Soy bueno para encontrar las sutilezas en el significado de las palabras	
23. Puedo mirar un objeto desde una perspectiva e imaginario boca abajo o visto desde atrás con facilidad	
24. A menudo asocio una canción con sucesos de mi vida	
25. Me gusta trabajar con números y cifras	
26. Me gusta sentarme tranquilo y reflexionar sobre mis sensaciones íntimas	
27. El sólo mirar las formas de edificios y estructuras ya me gusta	
28. Me gusta tararear, silbar y cantar en la ducha o cuando estoy solo	
29. Soy bueno para la actividad física	
30. Me gusta escribir cartas detalladas a mis amigos	
31. Normalmente tengo conciencia de la expresión de mi cara	
32. Soy sensible a la expresión de la cara de los demás	
33. Estoy "en contacto" con mis estados de ánimo. No tengo problemas para identificarlos	
34. Soy sensible al estado de ánimo de los demás	

¹⁵ Teacher's Curriculum Institute (TCI) de Palo Alto, California.

35. Tengo una idea clara de lo que los demás piensan de mí

Los resultados

Anota cada ítem que hayas marcado con V de verdadero. Suma los totales. Un total de cuatro en cualquiera de las categorías indica gran habilidad.

A.	B.	C.	D.	E.	F.	G.
9	5	1	8	3	2	12
10	7	11	16	4	6	18
17	15	14	19	13	26	32
22	20	23	21	24	31	34
30	25	27	29	28	33	35

Totales

- A = Inteligencia lingüística
 B = Inteligencia lógico-matemática
 C = Inteligencia espacial
 D = Inteligencia corporal-cinestésica
 E = Inteligencia musical
 F = Inteligencia intrapersonal
 G = Inteligencia interpersonal

Segundo, interpreta tus resultados

Un psicólogo Norteamericano, Howard Gardner y su equipo de la Universidad de Harvard, ha aportado un nuevo punto de vista acerca de la inteligencia, que bien puede contribuir a enriquecer el análisis de los recursos personales desde una perspectiva integral.

La inteligencia es el conjunto de capacidades que permite resolver problemas o fabricar productos valiosos en una o más culturas.

Los resultados académicos no son directo indicador del exitoso desenvolvimiento en las diferentes esferas de la vida. Hay gente de gran capacidad intelectual pero incapaz de, por ejemplo, elegir bien a sus amigos y, por el contrario, hay gente menos brillante en el colegio que triunfa en el mundo de los negocios o en su vida personal. Triunfar en los negocios, o en los deportes, requiere ser inteligente, pero en cada campo se utiliza un tipo de inteligencia distinto. No mejor ni peor, pero sí distinto. Dicho de otro modo, Einstein no es más inteligente que Michel Jordan, pero sus inteligencias pertenecen a campos diferentes.

La inteligencia es una capacidad. Hasta hace algunos años la inteligencia se consideraba algo innato e inamovible. Se nacia inteligente o no, y la educación no podía cambiar ese hecho.

Todos los seres humanos nacen con unas potencialidades marcadas por la genética. Pero esas potencialidades se van a desarrollar de una manera o de otra dependiendo del medio ambiente, sus experiencias, la educación recibida, etc. Ningún deportista

de elite llega a la cima sin entrenar, por buenas que sean sus cualidades naturales. Lo mismo se puede decir de los matemáticos, los poetas, o de la gente emocionalmente inteligente.

Inteligencia Lógica - matemática, la que utilizamos para resolver problemas de lógica y matemáticas. Es la inteligencia que tienen los científicos. Se corresponde con el modo de pensamiento del hemisferio lógico y con lo que nuestra cultura ha considerado siempre como la única inteligencia. Caracteriza a matemáticos, científicos y lógicos.

Inteligencia Espacial: consiste en formar un modelo mental del mundo en tres dimensiones, es la inteligencia que tienen los marlineros, los ingenieros, los cirujanos, los escultores, los arquitectos, o los decoradores.

Inteligencia Lingüística, la que tienen los escritores, los poetas, los buenos redactores.

Inteligencia Musical es, naturalmente la de los cantantes, compositores, músicos, bailarines.

Inteligencia Corporal - cinestésica, o la capacidad de utilizar el propio cuerpo para realizar actividades o resolver problemas. Es la inteligencia de los deportistas, los artesanos, los cirujanos y los bailarines.

Inteligencia Intrapersonal, es la que nos permite entendernos a nosotros mismos. No está asociada a ninguna actividad concreta.

Inteligencia Interpersonal, la que permite entender a los demás, y suele ser característica de los buenos vendedores, políticos, profesores o terapeutas.

La inteligencia intrapersonal y la interpersonal conforman la Inteligencia Emocional y juntas determinan la capacidad de dirigir la propia vida de manera satisfactoria.

Naturalmente todos los seres humanos tenemos las ocho inteligencias en mayor o menor medida. Un ingeniero necesita una inteligencia espacial bien desarrollada, pero también necesita de todas las demás, de la inteligencia lógico matemática para poder realizar cálculos de estructuras, de la inteligencia interpersonal para poder presentar sus proyectos, de la inteligencia corporal - cinestésica para poder conducir su coche hasta la obra, etc.

Bibliografía Recomendada

- Gardner, H. (1985) *Frames of Mind*, Nueva York, Basic Books
- Pipher, M. (1997) *Reviviendo a Ofelia*, Norma: Bogotá
- Riso, W. (1996) *Aprendiendo a quererse a sí mismo*, Norma: Bogotá

Unidad 3. Toda vida verdadera es un encuentro¹⁷

Objetivos:

- Reconocer oportunidades de encontrarse a sí mismo y el sentido de la vida a través del vínculo con los demás.
- Brindar experiencias concretas para aplicar este aprendizaje en la identificación de nuevos recursos personales y la construcción del Proyecto de Vida.

Logros de la sesión:

Al final de esta unidad los jóvenes se encontrarán en capacidad de reconocer la responsabilidad en establecer relaciones duraderas con otros, como fundamento de la construcción del sentido y Proyecto de Vida.

Así mismo, les permitirá reconocer, a través de la experiencia, que el ser humano aprende, se desarrolla y encuentra sentido para su existencia por medio de la relación con otras personas.

Lo que necesitamos saber

Encontrarse y desarrollarse, gracias a la vida en comunidad

- Encuentro con sí mismo:

Así como puede sonar de enredado, este "encontrarse" no es más que el resultado de reconocer cualidades y características personales, es decir, conocerse mejor. Siendo el ser humano un ser social, este proceso implica que sin la participación de otros en sería imposible el conocimiento de sí mismo y el desarrollo de un proyecto personal de vida.

- Encuentro con los otros:

"Lo que hace "humana" a la vida es el transcurrir en compañía de humanos, hablando con ellos, pactando y mintiendo, siendo respetado o traicionado, amado, haciendo proyectos y recordando el pasado, desafiándose, organizando juntos las cosas comunes, jugando, intercambiando símbolos..."¹⁸

La convivencia con otros se encuentra en la raíz de nuestra humanidad. Gracias a que convivimos con otras personas hemos podido establecer semejanzas y diferencias, que nos han permitido de desarrollar una conciencia de identidad. Así mismo, gracias a nuestra participación como parte de una comunidad es posible pensar en alcanzar un Proyecto de Vida. Es gracias al concurso de otras personas que puedo cumplir mis propias metas y es gracias a que participo del Proyecto de

¹⁷ Buber, M. (1960), Yo y Tu Galatea Nueva Visión: Buenos Aires

¹⁸ Savater, F. (1991) Ética para Amador. Ariel: Bogotá

Vida de otros que recibo el apoyo y la colaboración necesaria para cumplir con mi propia visión de futuro.

De esta manera, la conciencia de este íntimo vínculo entre el desarrollo personal y la vida en comunidad, constituye el punto de partida para el desarrollo de competencias básicas para el siglo XXI como trabajar en grupo y comunicarse. Pero fundamentalmente para reconocer la importancia de construir el sentido de la vida en relación con otras personas.

- Norte ético:

De esta conciencia del vínculo con la comunidad se desprende un principio que sustenta la construcción del proyecto de vida. En la base del sentido y Proyecto de Vida se debe afianzar una elección ética, una elección conciente que implique el reconocimiento de la necesidad de vivir en comunidad. En la práctica, esto implica asumir la responsabilidad personal por contribuir a la dignidad humana de todos. Entendiendo la dignidad humana como hacer posible para todos, los derechos humanos y el cuidado de la vida.¹⁹

Este último punto requiere un ejercicio de reflexión importante, que no será posible desarrollar como parte de éste módulo, pero sí puede invitar a los profesores de sociales y de ética para hacer evidente esta relación y la relevancia personal de establecer un proyecto ético como pilar fundamental de la construcción del sentido de vida.

Por lo pronto, en esta unidad se resalta la importancia de establecer un proyecto ético como parte del proyecto personal y cómo en la relación con otros, no sólo construyo mi proyecto sino que encuentro sentido para mis recursos personales.

Actividades

Antes de la sesión, preparar (Materiales previstos para el taller)

- Hojas blancas o borrador (con una cara en blanco para escribir) para cada asistente.

Desarrollo:

Vivenciar: Ejercicio **EN ALTA MAR**²⁰

Duración: 20 min.

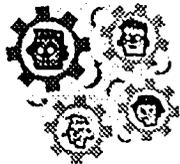
Propósito. Aportar elementos para reconocer bajo una situación extrema, el valor de la vida propia y la de otros.

¹⁹ Toro, B. (1992) Principios Básicos de la Democracia Programa de Comunicación Social, Fundación Social

²⁰ Adaptado de: Caviedes, M. (1989) Dinámicas de Grupos, Indo - American Press Service: Bogotá

Primer paso. Solicite a los asistentes que se dividan en grupos de 5 ó 6 personas. Explique que todos los grupos se encontrarán supuestamente en una situación imprevista en alta mar. Cada uno debe dar razones para poder sobrevivir, que serán evaluadas por el grupo.

Segundo paso. El coordinador dice la situación imprevista: "Estamos en alta mar. Se hunde nuestro barco y hay sólo un bote salvavidas, que soporta a dos personas". Ante esta situación, cada uno debe dar las razones por las que cree que debe sobrevivir. Indica la utilidad de su vida para los demás. Nadie del grupo debe evadirse de la lucha por sobrevivir. Establezca que existe un límite de tiempo para tomar la decisión.



Para generar dinámica:

Es importante que cada persona del grupo participe, así que no permita respuestas fáciles como: "Nos hundimos todos" o "Todos nos lanzamos al agua", presione un poco diciendo que existe la oportunidad de que por lo menos dos se salven, así que hay que hacer el esfuerzo

de tomar una decisión.

Tercer paso. Cada grupo cumple el instructivo y comienza el debate de supervivencia. El grupo analiza lo que cada uno dice, comentando que sus razones no son profundas, o que no bastan, etc. El coordinador debe repetir los límites de tiempo, invitándolos a llegar a decisiones definitivas.

Cuarto Paso. Cada grupo le explica a los demás cómo tomaron las decisiones y qué dificultades encontraron en el desarrollo del ejercicio. Todos dialogan sobre: ¿Hasta donde uno ha profundizado sus valores de vida?, ¿cuáles son las principales razones que da cada quien para seguir viviendo?, ¿qué utilidad tiene esta dinámica para esta y otras ocasiones?, ¿qué aprendimos de esta experiencia?

Reflexionar: LA BANDERA PERSONAL

Duración: 20 min.

Propósito: Descubrir cómo las características personales cobran nuevos significados gracias a la interpretación de los otros. Retomar el resultado de la entrevista a los seres queridos, producto de la tarea.

Paso Uno. Se entrega a cada persona una hoja en blanco. Se le solicita que en sentido horizontal, la divida en seis partes, así:

Paso Dos. Se les explica que a continuación vamos a elaborar una bandera personal, que los identifique y represente ante los demás de una manera creativa. Así que en esta hoja que se les ha entregado van a representar, paso por paso, lo que se indique con una sola condición: Todo debe ser dibujado, no vale escribir. Además se debe hacer en silencio, sin burlarse de los dibujos de los demás. Pueden aprovechar para este ejercicio las opiniones de sus seres queridos, producto de la tarea.

Paso Tres. Paso a paso dé las indicaciones para elaborar la bandera personal, dejando tiempo suficiente entre cada instrucción para que cada persona dibuje lo indicado. En cada punto dé ejemplos que les permita comprender mejor la instrucción, pero anote que no pueden repetir su ejemplo:

- Dividan el primer rectángulo en dos partes, en la primera parte dibujen la parte que más les gusta de su cuerpo, no valen partes tradicionales como los dientes o los ojos, pídeles que lo piensen bien y sean creativos al responder. Como ejemplo puede darles el ombligo o las orejas.
- En la segunda parte, representen lo que más les gusta de su personalidad. Como ejemplo, dibuje un punto. Un punto puede representar la sinceridad, ya que un punto no es un punto y coma, no es una coma, es sólo eso, un punto.
- En la tercera parte, representen lo que más les gusta hacer. Por ejemplo, para leer podrían dibujar un libro.



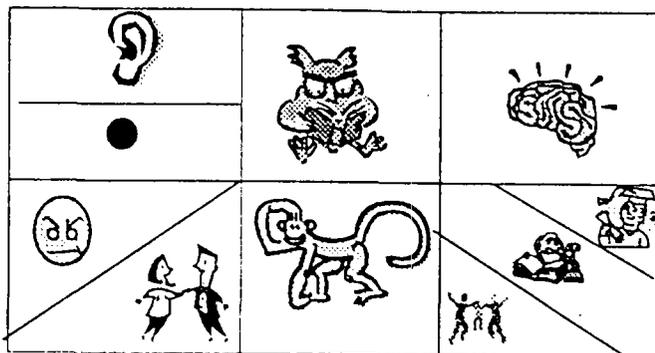
Para generar dinámica:

Recuerde varias veces que no pueden repetir los ejemplos que usted ha dado, el ejercicio es un reto a la creatividad y la espontaneidad.

- En la cuarta parte, representen su mayor cualidad. Por ejemplo si consideran que su mayor cualidad es su inteligencia, podrían pintar un cerebro.
- Pídeles que dividan en forma diagonal el primer cuadro de la segunda fila. En el triángulo resultante de arriba, deben representar menos positivo de su forma de ser. Y en el triángulo inferior cómo lo podrían solucionar. Por ejemplo, en el triángulo superior pueden pintar un muñequito bravo, representando el mal genio y en el triángulo inferior pueden dibujar dos personas conversando para representar una posible solución en el diálogo.

- En el segundo recuadro de la segunda fila dibujarán un símbolo personal, que los represente. Puede ser un monito, porque se consideran muy inquietos. Vale aclarar que debe ser dibujado y por eso no vale la firma.
- El último recuadro debe ser dividido en tres en forma horizontal. En la primera parte representarán sus metas a corto plazo, en el del medio sus metas a mediano plazo y en el último, sus metas a largo plazo.

Al final, la bandera de cada quien se verá así, más o menos:



Paso cuatro. Ahora invítelos a intercambiar su bandera con su compañero de la derecha. Sin explicarle ningún dibujo, el compañero deberá mirar cuidadosamente la bandera y tratar de entender qué quiere decir cada dibujo.

Paso cinco. En plenaria, cada uno expondrá lo que entendió del dibujo de su compañero y cada cual podrá aclarar después de la presentación.

Paso seis. Pregúntele al grupo: ¿El ejercicio les ha permitido conocer algo nuevo de los demás?, ¿les ha permitido pensar en nuevas características sobre ustedes? ¿cómo contribuyó la interpretación de su compañero en ese nuevo aprendizaje?

Visualizar: **LA RUEDA DE LA VIDA**

Duración: 30 min.

Propósito. Llamar la atención sobre el hecho que la vida está compuesta por varios aspectos en relación con otras personas y cómo todos requieren atención para tener bienestar.

Paso Uno. Dibuje en el tablero un círculo grande con ocho radios (si lo prefiere puede llevar copias y distribuir una por alumno, ver *Caja de Materiales*). Invite a los asistentes a dibujar lo mismo en una hoja blanca grande, que será parte de su diario personal.

Paso Dos. Invite a los participantes a decir cuáles son las principales áreas en las que se desenvuelve la vida. Por ejemplo, trabajo, educación. En la medida que las vayan diciendo anótelas al lado de cada radio. Usualmente las anotadas son: Trabajo & Ocupación, estudio, social, dinero, amigos, pareja, espiritual & moral y familia. Si el grupo no sugiere una de estas o dan nombres diferentes a las mismas categorías, anótelas tal como los conoce el grupo.

Paso Tres. A continuación explique que el borde del círculo representa el estado ideal de cada una de las categorías, mientras que el centro del círculo, donde se cruzan todos los radios, representa el punto de inicio, el punto cero. La labor consiste en valorar en qué punto de desarrollo considera cada cual que se encuentra en cada categoría con relación al ideal.

Ejemplo: En el radio que representa amigos, primero cada quién evalúa cuál es su ideal en este aspecto; puede ser tener muchos amigos cercanos, leales. Luego considera su condición actual, tal vez sólo tiene un amigo y poco se preocupa por llamarlo. De acuerdo con esta evaluación anota un punto en el lugar de la línea dónde se ubica actualmente.

Paso Cuatro. A continuación explique una por una el sentido de cada una de las categorías, después de cada explicación invítelos a anotar el punto en el lugar correspondiente del radio. Explique que la evaluación que se hace en cada aspecto no es cuantitativa (cuántos amigos, cuántas novias, qué tan grande es mi familia) sino cualitativa, con relación a la iniciativa individual por alcanzar la meta. En cada aspecto se evalúa cuál es mi compromiso con lograr el ideal, qué acciones estoy tomando para lograr las metas.



Es importante hacer énfasis en:

Las metas en cada aspecto son personales y es importante reconocer que muchas veces se nos imponen metas por moda social que no necesariamente deben corresponder con los ideales de cada quien.

- **Familia:** En este aspecto la pregunta es ¿Cuido yo de mi familia o sólo espero que ellos cuiden de mí? La mayoría de personas esperan tener una familia feliz, con quien se desea compartir tiempo, lo que no se preguntan es qué hacen ellos para alcanzar ese ideal. El punto entonces se ubica de acuerdo al compromiso personal con conquistar esa tranquilidad y armonía familiar.
- **Amigos:** Este es un caso similar al de la familia. Muchos se quejan de tener pocos amigos leales, pero no se preguntan por su propia lealtad o por la atención que le prestan a sus amigos y sus necesidades. El punto debe ser anotado de acuerdo con el compromiso personal por elegir y cultivar buenos amigos.

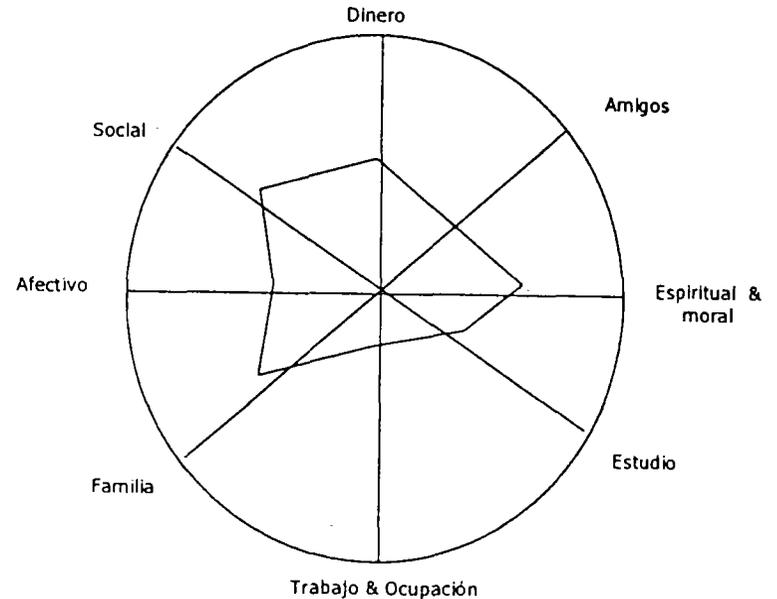
- **Dinero:** Para calificar este aspecto se les invita a pensar en sus propios ideales económicos, más que en otros aspectos la sociedad contemporánea marca límites en ocasiones excesivos y a veces frustrantes, por eso es importante aclarar para cada quien los objetivos.
- **Estudio:** Niveles académicos alcanzados con relación a lo que idealmente desearía obtener. Puede plantear los diferentes grados de capacitación (primaria, educación media, técnica, profesional, postgrado, doctorado, maestría, diplomado) y que cada quien puede pensar hasta qué grado formal desearía idealmente llegar, aclarando claro que se aprende a lo largo de toda la vida.
- **Trabajo & Ocupación:** Este punto no sólo hace referencia a la condición de empleado sino desde una perspectiva más amplia, a qué tanto me preocupo yo por ser productivo y útil para otros. Una persona puede ser productiva en su oficio, en su familia, para sus amigos, para la sociedad, aportando sus habilidades y recursos para el bienestar de otros.
- **Afectiva:** En este punto cada uno evalúa que tanto se preocupa por cuidar del bienestar emocional de su pareja, si la tiene y si no tiene pareja, cómo se preocupa por cultivar su capacidad para seleccionar y compartir con otra persona.
- **Social:** En este aspecto cada quien evalúa su compromiso como miembro de nuestra sociedad en el día a día. En la práctica diaria esto tiene implicaciones tan sencillas como no botar basura al piso, no insultar al vecino por cualquier razón, participar en procesos democráticos, etc.
- **Espiritual y moral:** Finalmente, evalúe si sus creencias religiosas, cualquiera que sean, son coherentes con sus acciones.

Paso Cinco. Una vez todos han calificado los diferentes aspectos solicite que unan los puntos con una línea y observen la figura resultante. Explique luego que este ejercicio se llama la rueda de la vida porque sobre esta, que hemos dibujado, nos desplazamos, como un monociclo, muchas veces irregular. Así que es fácil comprender porque a veces la vida resulta poco satisfactoria. Si deseamos tener una buena calidad de vida es necesario dedicar esfuerzo a mejorar cada uno de los aspectos que la componen.

En la medida que nos dedicamos más a un aspecto que a otro nuestra vida pierde balance, quien se dedica a ganar dinero principalmente, sus dimensiones familiar, amigos y de pareja pueden resultar afectadas. Es importante entonces identificar los puntos más bajos de la gráfica para mejorar el desempeño de cada quien en ese aspecto.

Rescate finalmente el papel protagónico de las relaciones con los demás y cómo el balance que da bienestar está estrechamente ligado a cómo manejamos nuestras relaciones con otros. La vida de cada persona se enriquece gracias a la relación con los seres queridos y la responsabilidad con que se manejan estas relaciones, tomando acciones y correctivos que las mejoren.

Al final del ejercicio, cada rueda se verá más o menos así:



Haga énfasis en que:
Cada quien labra su destino y su calidad de vida, depende de cada quien hacer su mejor esfuerzo para mejorar sus condiciones, influyendo en los diferentes aspectos de la vida.

Integrar: **¿CÓMO IDENTIFICO LO QUE REALMENTE ME GUSTA?**

Duración: 20 minutos

Propósito. Generar conclusiones generales acerca de cómo identificar objetivos concretos, gracias a la experiencia interpersonal.

Paso uno. Solicite a los asistentes que se reúnan con un amigo en quien confíen.

Paso dos. Entregue copias del material "Claves para identificar lo que realmente me gusta". Deles 5 minutos para leerlo con cuidado.

Paso tres. Cada persona le ayudará a reflexionar a su compañero sobre cómo esas pautas propuestas se aplican en su caso personal. Con este fin tomarán en cuenta lo que les dijeron sus seres queridos en la tarea de la unidad anterior. Por ejemplo, ¿De qué éxitos personales puedo aprender? Invítelos a sugerir nuevas formas de identificar lo que realmente les gusta hacer.

Paso cuatro. Plenaria. Cada pareja comparte con los demás sus conclusiones. Anote en el tablero las ideas principales. Para resumir la experiencia de este taller, pregúntele al grupo ¿Creen que la opinión de los demás les ha ayudado a conocer algo nuevo de ustedes mismos?



Haga énfasis en que:

Para identificar lo que realmente me gusta hacer, es importante reconocer mis gustos e imaginarme a mi mismo en el futuro, integrando una imagen que me permita tomar buenas decisiones que me lleven a ese ideal personal.

Paso cuatro. Anote en el tablero la frase de Shakespeare:

*"Para la tarea que amamos nos levantamos temprano y acudimos con deleite."
William Shakespeare, "Antonio y Cleopatra"*

(También puede regalarle una copia a cada participante, ver Caja de Materiales)

Invite al grupo a tomar en cuenta esta frase para hacer la tarea, ya que una de las claves para tener un futuro de bienestar y satisfacción es identificar lo que se ama hacer y conseguir provecho de ello.

TAREA PARA LA CASA: Los objetivos de mi rueda

Propósito: Dejar por escrito y en forma explícita los objetivos que tomaron en cuenta para hacer la rueda de la vida.

- Invite a los asistentes a escribir en el diario para la próxima sesión sus objetivos en cada una de las áreas propuestas por la rueda de la vida.
- Una vez escritos los pueden compartir con alguien de su entera confianza.

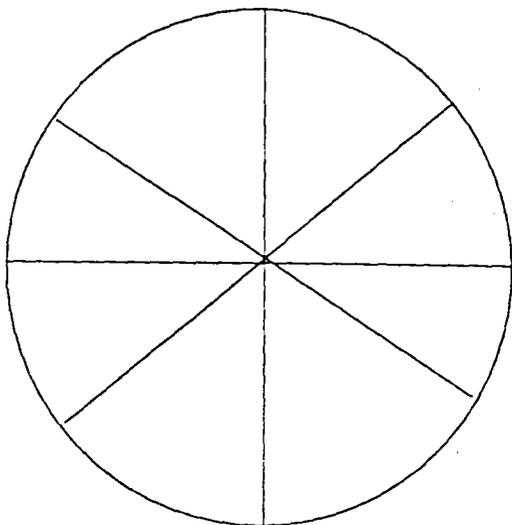
Evaluación de la sesión

Solicite a todos los asistentes que respondan en una hoja para entregar estos aspectos sobre el taller que acaba de realizar:

- El objetivo que considero más importante de la rueda de la vida es:
- Las personas que más influyen en mi vida son:
- Lo más importante que aprendí de ellos es:
- Recomendaciones para los siguientes talleres

Caja de Materiales

Ejercicio LA RUEDA DE LA VIDA



Ejercicio: ¿CÓMO IDENTIFICO LO QUE REALMENTE ME GUSTA?

ELEMENTOS DE REFLEXIÓN EN GRUPO- UNO-

Encontrar la labor que dé mayor satisfacción implica establecer el compromiso apropiado entre la situación de la vida real y los sueños, capacidades y cualidades personales. Algunas personas disfrutan con trabajos que otros aborrecen. Otros consiguen el trabajo de sus sueños y descubren que es una pesadilla.

Retomemos aquí algunas claves para identificar para qué se es bueno realmente²¹.

- No se conforme con el dinero solamente:
El dinero no hace que disfrutemos más del trabajo ni es una motivación para trabajar mejor. ¿Qué cualidades debe tener el trabajo del que podamos disfrutar realmente? Frederick Herzberg²², es un psicólogo que ha llevado a cabo muchos estudios sobre las motivaciones en el trabajo en lugares tan disímiles como Hungría, Estados Unidos, Finlandia y la ex Unión Soviética y entre profesiones tan dispares como gerentes, enfermeros, administradores agrícolas, amas de llaves e ingenieros. En sus estudios encontró que el dinero así como otras características concretas del trabajo, no son la motivación para trabajar más ni para disfrutar del trabajo. Las condiciones que se encuentran relacionadas con la satisfacción en el trabajo son a menudo intangibles, como las posibilidades de crecimiento, la responsabilidad y la motivación que el trabajo ofrece. Los trabajos que disfrutamos exigen mucho de nosotros: No sólo tiempo, sino dedicación. Cada día nos desafían a hacer más y mejor. Son dinámicos y corresponden exactamente a nuestro perfil.

²¹ Powers, P. y Russell, D. (1995) *Disfruta de tu trabajo* Ed. Gedisa: Barcelona

²² Herzberg, F. (1987) *Work and The Nature of Man* Prentice Hall: New York

ELEMENTOS DE REFLEXIÓN EN GRUPO- DOS-

Encontrar la labor que dé mayor satisfacción implica establecer el compromiso apropiado entre la situación de la vida real y los sueños, capacidades y cualidades personales. Algunas personas disfrutan con trabajos que otros aborrecen. Otros consiguen el trabajo de sus sueños y descubren que es una pesadilla. Retomemos aquí algunas claves para identificar para qué se es bueno realmente²¹.

- Aprender de los fracasos:

Tal vez una buena definición de éxito es la siguiente: "Es el arte de aprender de los propios fracasos". Todos fracasamos alguna vez en algo. Y esos fracasos nos proporcionan una información preciosa. No hay mejor circunstancia para aprender lo que uno puede hacer y lo que no puede o no quiere hacer. Algunas personas muy exitosas fueron estudiantes mediocres, tuvieron un inicio profesional deslucido y fueron despedidos de varios trabajos. ¿Cómo llegaron por fin a donde llegaron? No es que se hayan vuelto más inteligentes de pronto. Pero encontraron aquello que era adecuado para ellos. Trate de no ver al fracaso como algo totalmente negativo. Si nadie nos castiga indebidamente por los intentos no exitosos, tal vez aprendamos que "fracasar" es la mejor manera de aprender. Los gimnastas y los patinadores se caen una y otra vez cuando comienzan a ensayar una figura. ¿Acaso cada una de esas caídas es un fracaso? No. Cada vez que caen aprenden algo más sobre cómo equilibrarse la próxima vez.

ELEMENTOS DE REFLEXIÓN EN GRUPO- TRES -

Encontrar la labor que dé mayor satisfacción implica establecer el compromiso apropiado entre la situación de la vida real y los sueños, capacidades y cualidades personales. Algunas personas disfrutan con trabajos que otros aborrecen. Otros consiguen el trabajo de sus sueños y descubren que es una pesadilla.

Retomemos aquí algunas claves para identificar para qué se es bueno realmente²².

- Aprenda también de sus éxitos

¿Para qué es bueno usted? Piense en sus éxitos de la misma manera analítica en que pensó en sus fracasos. No se limite a pensar en sus aptitudes, piense en cosas concretas, por ejemplo, si tuvo éxito en tareas que implicaban cuentas o en el cuidado de niños. Intente superar el mero título de los trabajos y visualizar las características intrínsecas y los sentimientos que estas tareas despiertan. No se limite al ámbito de sus ocupaciones. Analice con espíritu crítico todo aquello en lo que halla tenido éxito: Un deporte, un hobby, algún aspecto de la vida familiar.

²¹ Ibid 21

²² Ibid 21

Piense en la manera que el éxito obtenido en un ámbito de la vida le sirva de guía para otros ámbitos también.

**“Para la tarea que
amamos nos
levantamos temprano
y acudimos con
deleite.”**

William Shakspeare, Antonio y Cleopatra

Bibliografía Recomendada

- Buber, M. (1960), Yo y Tu Galatea Nueva Visión: Buenos Aires
- Powers, P. y Russell, D. (1995) Disfruta de tu trabajo Gedisa: Barcelona
- Savater, F. (1991) Ética para Amador Ariel: Bogotá

Unidad 5. Planeación por Escenarios

La metodología de planeación por escenarios es relativamente reciente y busca brindar herramientas prácticas para enfrentarse a las situaciones del entorno y cumplir con los objetivos personales en el futuro. En Colombia fue conocida por el experimento realizado por la Fundación Destino Colombia, que realizó un ejercicio de planeación por escenarios contando con asesores internacionales y eminentes figuras públicas del país. El resultado, cinco escenarios que plantean visiones alternativas sobre el futuro de Colombia.

Los escenarios son narraciones que describen caminos alternativos hacia el futuro. No predicen lo que va a suceder, pero sí permiten entender mejor a partir de hoy lo que puede suceder mañana. Son útiles porque evitan que los hechos nos tomen por sorpresa, ponen en tela de juicio las predicciones convencionales sobre el futuro y dan bases para evaluar la sustentación de estrategias bajo diferentes circunstancias²⁵.

Primera sesión de trabajo en grupo con jóvenes

Objetivos:

- Definir la metodología de Planeación por Escenarios y su utilidad
- Reconocer el contexto mundial y local, así como su efecto en lo cotidiano.

Logros de la sesión:

Al final de esta unidad los jóvenes se encontrarán en capacidad de reconocer las diferentes fuerzas que pueden afectar su futuro, para tomarlas en cuenta en su planeación personal.

Lo que necesitamos saber

La tecnología de planeación por escenarios se originó después de la Segunda Guerra Mundial como un método de planeación militar; posteriormente, se adaptó a ambientes empresariales, y recientemente, ha sido utilizada a nivel político siendo Sur África el primer país en realizar un proceso de esta naturaleza, seguido de Canadá, Colombia, Japón y Chipre.

En 1990, en vísperas del fin de la segregación racial y de la nueva era democrática, veintidós líderes surafricanos se unieron para estimular el debate sobre los rumbos que el país podría tomar en los próximos diez años. Para sorpresa de

²⁵ <http://destinocolombia.norma.net/> Proceso de Planeación por Escenarios: Fundación Destino Colombia

todos, estos grupos, tan disímiles ideológicamente y que llevaban cientos de años en guerra, llegaron a un acuerdo sobre cuatro posibles escenarios que facilitaron la reflexión sobre el futuro y le indicaron a la sociedad polarizada de Sur África que sí podía unirse en torno a una visión básica compartida.

Los procesos de Canadá, Colombia, Japón y Chipre se llevaron a cabo en 1997. Canadá terminó su ejercicio en el segundo trimestre, Colombia, Japón y Chipre a finales de 1997. Los resultados de todas estas iniciativas se dan a conocer en el primer semestre de 1998.

Esta técnica estimula el debate sobre el futuro, facilita la conversación sobre lo que está pasando y puede ocurrir en el mundo que nos rodea y permite tomar mejores decisiones sobre lo que debemos hacer o evitar.

No existe ninguna metodología estandarizada para desarrollar escenarios; es un proceso que aprovecha los conocimientos y creatividad de los participantes. Aquí se presenta una metodología que ha sido desarrollada con varios grupos, pero es muy importante que usted evalúe la efectividad de la estrategia propuesta y la mejore de forma permanente para cumplir de forma efectiva con los objetivos propuestos.

En la primera parte de esta unidad se desarrollan los conceptos básicos de la metodología y su aplicación al compromiso con el futuro colectivo, el del país. En la segunda parte se desarrollan los escenarios para cada participante. La aplicación de la metodología de planeación por escenarios a la perspectiva individual implica la valoración de los recursos individuales, las condiciones del entorno, los potenciales obstáculos y la formulación creativa de alternativas que permitan superarlos. La aplicación de este tipo de planeación a nivel personal tiene la gran ventaja hacer proyección de una forma creativa, ampliando el rango de posibilidades viables y deseables.

Actividades

Antes de la sesión, preparar (Materiales previstos para el taller)

- Copias del resumen de la metodología y de los escenarios proyectados para Colombia. (ver *Caja de Materiales*)
- Tarjetas de colores, en cartulina o papel, 5 por asistente.

Desarrollo:

Descubrir: **LA PLANEACIÓN POR ESCENARIOS**

Duración: 30 min.

Propósito. Conocer los fundamentos básicos de la metodología de planeación por escenarios y su utilidad para prepararse para el futuro de una forma conculzada.

Paso uno. Explique que la planeación por escenarios es una metodología de planeación recientemente desarrollada por científicos canadienses para responder mejor a los retos del mundo actual. Antes, cuando se hacía planeación en las empresas se tomaban en cuenta algunas circunstancias del medio, pero actualmente el mundo es tan complejo que se hace necesario tomar en cuenta todos los factores posibles del entorno político, económico y social. Se hace necesario generar más de un plan, tomando en cuenta que todas las variables pueden cambiar con el tiempo.

En pocas palabras, si antes era suficiente para un joven decir que después del educación media iba a entrar a la Universidad Nacional y estudiar medicina, ahora es necesario que tome en cuenta la situación económica, política del país y la ciudad, así como la condición financiera de la familia, sus resultados en el ICFES y otras variables. Y gracias a ese análisis, formule varias alternativa para su futuro que respondan efectivamente a los retos que le plantea el entorno, aprovechando sus recursos personales.

Paso dos. Para comprender mejor este concepto, vamos a revisar el ejercicio de planeación por escenarios realizado sobre el futuro de Colombia. Solicíteles que se reúnan por grupos de cuatro o cinco personas.

Paso tres. A cada grupo entréguele una copia del resumen de la metodología y un escenario sobre el futuro de Colombia. (Ver Caja de Materiales). Invítelos a leer el material y responder a las preguntas: Deles 15 minutos para esta etapa.

1. ¿Cuáles serían los costos y los beneficios de este escenario?
 - para el país
 - para usted a nivel personal
 - en su trabajo
 - para su familia
2. ¿Cómo afecta este escenario su vida después de la educación media?

Paso cuatro. En plenaria, invite a cada grupo a exponer sus respuestas y las características principales del escenario. Solicite las exposiciones de todos los grupos que trabajaron con el escenario número uno, luego todos los que trabajaron con el dos y sucesivamente. Tome nota en el tablero de las ideas principales, dividiendo el tablero de la siguiente manera:

Escenarlos	Cómo afectan nuestra vida

Paso cinco. Plantee para la discusión general las siguientes preguntas:

- ¿Cuál escenario es el que usted está contribuyendo a construir con sus acciones y decisiones de hoy?
- ¿Cuál le gusta?, ¿cuál le disgusta?, ¿cómo los modificaría?

Recursos didácticos sugeridos:

Para vincular más a los jóvenes con éste tema, puede invitarlos a anotar sus opiniones y enviarlos en un correo electrónico a:

destinocolombia@norma.net

De esta manera, estarían contribuyendo activamente en la construcción de una visión común de la Colombia que tanto necesitamos



Reflexionar: ANALISIS DE LA REALIDAD POR RETOS²⁶

Duración. 30 minutos

Propósito. Hacer un análisis de la realidad y no un mero estudio especulativo, que lleve a nuevas acciones y a un mejor conocimiento de la realidad nacional, local y personal.

Paso uno. Recolección de datos. Se entregan tarjetas de colores a cada persona para que en cada una coloque un dato de la realidad que afectará su futuro después del educación media. Explique que un dato es algo que viene directamente de la realidad (valor del salario, número desempleados, "opiniones" de la gente, etc.), no propiamente de los juicios que hacemos sobre la realidad.

²⁶ Adaptado de: Londoño, A. (1983), 112 Dinámicas Indo - American Press Service Bogotá



Haga énfasis en que:

Es importante que el análisis se centre en datos actualizados sobre la realidad. De tal manera que en el futuro será necesario estar al tanto de las circunstancias del entorno para poder reflexionar sobre su influencia en su propio presente.

Paso dos. Agrupación de datos. Se procura, entre todos o por una comisión, agrupar las papeletas por semejanza. Por ejemplo: Todas las papeletas que se refieran a críticas de la autoridad, todas las que se refieran a los salarios, etc. Basta con ir colocando una sobre otra.

Paso tres. Búsqueda de retos. Se entrega cada montón de papeletas a los grupos reunidos en el ejercicio anterior. En cada uno se estos grupos retomarán los objetivos del ejercicio "La Rueda de la Vida" (Unidad Cuatro) de cada uno de los participantes del grupo y responderán las preguntas:

¿Cómo afectan estos hechos futuros los objetivos propuestos?

Los efectos identificados serán resumidos en "retos", o situaciones que exigirán prepararse en forma especial. Por ejemplo, un reto puede ser la crisis económica.

Paso cuatro. En plenaria cada grupo presenta en el tablero los retos que han identificado para el análisis general. Realice un resumen de los diferentes retos anotados por los grupos, sintetice los principales y deje sólo cuatro o cinco en total.

Paso cinco. En los mismos grupos, invítelos a responder a la pregunta: ¿Cómo podemos convertir cada uno de estos retos en oportunidades? Explique que una oportunidad es una situación que bien utilizada puede redundar en gran beneficio personal. Por ejemplo, ante el reto de la crisis económica, se puede encontrar la oportunidad para ser más recursivo y encontrar nuevos medios de trabajo que le permitan desarrollar nuevas habilidades.

Paso seis. Puesta en común. Cada grupo expone sus conclusiones y las principales oportunidades que en su opinión plantea cada reto. Realice un resumen en el tablero, sintetizando las ideas principales. Invítelos a tomar nota de las conclusiones generales, para ser tomadas en cuenta en futuros análisis. Tome usted nota, con el fin de coordinar el resto de esta unidad y la siguiente.

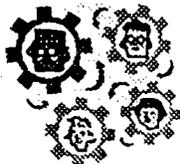
Ensayar: CUENTOS INCOMPLETOS

Duración: 30 min.

Propósito. Aplicar los fundamentos de la metodología de planeación por escenarios en un caso concreto y ejercer la capacidad de pensar en el futuro tomando en cuenta las alternativas brindadas por el entorno.

Paso uno. Explique que en este ejercicio llevarán a la práctica los fundamentos de la planeación por escenarios y el análisis realizado de la realidad.

Paso dos. En los mismos grupos del ejercicio anterior, escribirán "el resto del cuento" de la vida de uno de sus integrantes tomando en cuenta los retos y las oportunidades. Cada grupo escogerá a uno de sus miembros y relatarán tres historias diferentes de lo que le pasa después de terminar el educación media. En cada alternativa considerarán que asume dos retos diferentes cada vez, convirtiéndolos en oportunidades.



Para generar dinámica:

Las soluciones positivas son las que implican mayor esfuerzo, por eso, invite a los participantes a que todas las historias tengan un resultado positivo pero real, es decir, asumiendo los retos de una forma creativa, recursiva, inteligente y viable.

Paso tres. Plenaria. Cada grupo expone sus cuentos. El resto del grupo evalúa si las soluciones propuestas son realizables: Recursivas, creativas y viables. Haga énfasis en cómo los retos externos influyen en el futuro y es necesario tomarlos en cuenta para la planeación del futuro.

Integrar: TAREA PARA LA CASA: Mis propios cuentos

Propósito: Plantear, hasta donde sea posible, las alternativas personales sobre el futuro.

- Invite a los asistentes a escribir en el diario para la próxima sesión cómo serían sus propias tres alternativas para su futuro, asumiendo dos retos diferentes cada vez. Recuérdeles que cada una de las alternativas debe ser realizable y deben sentir que será satisfactoria para su vida futura.
- Sugiera que pueden también consultar las opciones con sus padres o con seres queridos.

Evaluación de la sesión

Solicite a todos los asistentes que respondan en una hoja para entregar estos aspectos sobre el taller que acaba de realizar:

- Defina en tres palabras por qué es importante planear el futuro personal
- De los retos enumerados, identifique cual es el que considera más relevante para su futuro y explique por qué.

Segunda sesión de trabajo en grupo con jóvenes

Objetivos:

Ofrecer herramientas para que el joven diseñe tres escenarios para su futuro, en los que integre sus recursos, los retos que debe afrontar y las alternativas que le permitan cumplir con su Proyecto de Vida.

Logros de la sesión:

Al final de esta unidad los jóvenes se encontrarán en capacidad de describir en sus pasos fundamentales por lo menos tres alternativas de escenarios para su futuro.

Antes de la sesión, preparar (Materiales previstos para el taller)

- Una bolsa opaca con papeletas, cada una de ellas con un reto de los analizados en la sesión anterior, pueden haber varios repetidos (debe haber suficientes para realizar el ejercicio ¿Cuál es tu fantasía? ¿Cuál es tu alternativa?)
- Tres pliegos de papel periódico para cada participante
- Hojas tamaño oficio en blanco para cada uno
- Hojas borrador (usadas por una cara)
- Cinta pegante

Desarrollo:

Vivenciar: ¿CUAL ES TU FANTASÍA?, ¿CUAL ES TU ALTERNATIVA?

Duración: 20 minutos

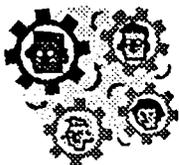
Propósito. Relajarse y poner en práctica la habilidad para plantear alternativas creativas a los obstáculos planteados por el entorno.

Paso Uno. Distribuya a todos los participantes en un número par de grupos. Ubique los grupos en dos filas, de tal manera que quede un grupo enfrentado a otro.

Paso Dos. Explique que el objetivo del juego es convertir fantasías en alternativas reales que superen los retos, es un ejercicio de creatividad. La mecánica del juego es la siguiente:

1. Los grupos de la derecha serán grupos "A" y los grupos de la izquierda serán grupos "B"
2. Un representante del primer grupo B tomará una papeleta de la bolsa de retos (que usted llevaba preparada)
3. El primer grupo A seleccionará un objetivo de vida de uno de sus miembros y dirá: Mi fantasía es...

- El primer grupo B deberá formular una alternativa en 2 minutos que supere el reto y le permita cumplir la fantasía. El grupo B recibe punto si todo el curso aprueba la alternativa ofrecida por ser creativa y realizable.



Para generar dinámica:
Haga mucho énfasis en cumplir con los tiempos, la idea de este ejercicio es contribuir al desarrollo de la habilidad para ver las oportunidades escondidas en los retos, guíelos en ese camino.

- Un representante del segundo grupo A tomará a continuación una papeleta de la bolsa de retos.
- El primer grupo B seleccionará un objetivo de vida de uno de sus miembros y dirá: Mi fantasía es...
- El proceso sigue sucesivamente, hasta que todos los grupos han propuesto por lo menos una fantasía y una alternativa.

Reglas del juego:

- Gana el grupo que más y mejores alternativas plantee. Esto significa que las alternativas planteadas deben ser totalmente realizables y responder creativamente al reto. Cada alternativa será aprobada por el grupo total y corresponde a un punto.
- Si a diferentes grupos les toca el mismo reto, no es válido repetir las mismas soluciones.
- Cada grupo dispone estrictamente de dos minutos para formular su alternativa.

Paso Tres. Brinde un gran aplauso al equipo ganador (Si lo desea, puede llevar dulces como premio). Resalte las soluciones más creativas y proponga las preguntas: ¿Resultó cada vez más fácil proponer alternativas viables? ¿Por qué razón sucede esto? ¿Qué hemos aprendido con este juego?



Haga énfasis en que:
La creatividad para generar alternativas viables que se ajusten a los retos que plantea el entorno es una habilidad que sólo se desarrolla a través de la práctica y la consecución permanente de información acerca de potenciales oportunidades.

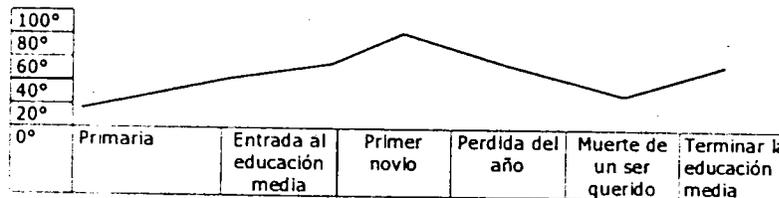
Integrar: LAS LÍNEAS DE MI VIDA²⁷

Duración: 60 min.

Propósito. Planear alternativas personales a partir de los retos planteados por el contexto y representar los escenarios de una forma gráfica.

Paso Uno. Entregue a cada participante una hoja tamaño oficio. Explique que en ella cada uno dibujará, lo que puede llamarse con bastante propiedad la Línea de mi Vida. Por medio de ella representarán los principales sucesos vividos en las diferentes edades y experiencias. Verticalmente se colocará una escala de grados que puede empezar en la parte superior por la intensidad mayor: 100°, hasta llegar a 0°, de acuerdo a lo satisfactorio o insatisfactorio de la experiencia. Cada cual elaborará su Línea de la Vida representando los diferentes acontecimientos en cada edad y la intensidad con que se cree haberlo vivido.

Un ejemplo de una línea de la vida podría ser algo así:



Paso Dos. Invite a que algunos, voluntariamente le cuenten a los demás los puntos más importantes en su línea de la vida. Acoja en forma cálida las dificultades y recuérdelos lo que cada etapa les ha enseñado, buena o mala. Solicite mucho respeto de los demás compañeros para cada exposición.

Paso Tres. Entregue a cada persona tres pliegos en blanco de papel periódico. Invítelos a que a partir de la línea de la vida que ya han vivido, dibujen una en cada pliego, tres opciones de la línea de su vida para el futuro. En cada una de ellas enumerarán los retos afrontados (mínimo dos) y como cambia la vida de cada cual. Recuérdelos que las opciones deben tener una resolución positiva, de lo que se trata es de encontrar soluciones viables, deseables y aplicables. Para hacer sus líneas pueden utilizar los cuentos que escribieron en la tarea de la sesión pasada.

Paso Cuatro. Cuando cada cual haya terminado de dibujar sus tres líneas alternativas, deberá ponerle un título que resuma lo esencial de cada escenario desarrollando. Por ejemplo, Primer escenario: "Lucía la ducha en ingeniería mecánica". Segundo escenario: "Lucía de viaje por el mundo". Tercer escenario: "Lucía, tecnóloga de allmentos y mujer trabajadora".

²⁷ Adaptado de: Londoño, A. (1983), 112 Dinámicas Indo - American Press Service Bogotá

Paso Cinco. Una vez terminados los dibujos de las tres líneas alternativas, solicíteles que se reúnan en grupos de cuatro personas. Esta vez cada uno realizará la presentación en el subgrupo de las tres alternativas escogidas. Los demás participantes del grupo podrán hacer sugerencias y aportes constructivos a las alternativas presentadas. Será la labor del grupo evaluar si las alternativas propuestas son soluciones viables, deseables y aplicables.

Paso Cinco. Plenaria. Plantee las preguntas ¿Cada quien ha definido claramente tres alternativas para su futuro?, ¿le satisface el resultado del ejercicio?, ¿aprendió algo nuevo sobre usted el día de hoy?



Haga énfasis en que:

Es posible que estas alternativas cambien con el tiempo y no se le debe tener temor a modificarlas, pero sí es muy importante que el camino recorrido finalmente sea satisfactorio a nivel personal y sea el resultado de la conciencia de construir un futuro

no sólo para sí mismo sino también para el país.

Integrar: REGALOS ESPIRITUALES²⁹

Duración: 20 min.

Propósito. Cerrar el tema de la planeación personal, ofreciendo un espacio emotivo de intercambio de consejos para el futuro, aprovechando la experiencia interpersonal realizada a lo largo del módulo.

Paso uno. Pegue los carteles con los nombres de cada persona del grupo en la parte superior del tablero o alrededor del salón.

Paso dos. Todos los miembros del grupo pasan al frente de cada nombre y en una hoja anotan y pegan sus "regalos espirituales". Estos "regalos espirituales" deben ser cosas que uno piensa que le gustarían a esa persona o que esa persona debería tener, no tiene que tratarse necesariamente de regalos materiales. Por ejemplo: "Te doy el regalo de apreciar tu propia sabiduría", "Te doy el regalo de reconocer tus mejores cualidades".

²⁹ Adaptado de: Delgado, F y Del Campo, P. (1993) Sacando Jugo al Juego, Guía de autodescubrimiento Integral: Barcelona

Recursos didácticos sugeridos:
Este juego puede repetirse cada cierto tiempo durante el curso. Los regalos deben adecuarse a las necesidades del receptor.



Descubrir: TAREA PARA LA CASA

Propósito: Investigar fuentes de información y generar reflexión que serán útiles en el siguiente módulo.

- Buscar en Internet páginas que contengan información sobre Bogotá
- Responder en su diario, para la próxima sesión: ¿Imagino estos tres escenarios para mi futuro en Bogotá? ¿Porqué?

Evaluación de la sesión

Solicite a todos los asistentes que respondan en una hoja para entregar estos aspectos sobre el taller que acaba de realizar:

- Enumere los títulos de sus tres escenarios.
- Las tres cosas que aprendió más importantes en el Módulo Uno: Proyecto de Vida, fueron:

Caja de Materiales

Ejercicio **PLANEACIÓN POR ESCENARIOS**²⁹

PRIMER ESCENARIO

AMANECERÁ Y VEREMOS

Ante la magnitud y multiplicación de sus problemas, Colombia parece decir, "amanecerá y veremos".

El cansancio, la pereza o la incapacidad para enfrentar los problemas se justifican así "amanecerá y veremos". La oscuridad se convierte en un pretexto para el sueño y la inacción, pero la claridad del amanecer no garantiza la toma de las decisiones sino un nuevo plazo para el azar. Ante las crisis del país predomina una confianza irracional en los desenlaces imprevistos y milagrosos, las soluciones a medias y en una actitud generalizada de dejar para mañana las acciones de fondo.

Fue un proceso de desmoronamiento que transcurrió casi insensiblemente porque se cumplió constante y gradual durante varios años sin que lo registrara la sensibilidad de los colombianos, anestesiados por la multiplicación de sus tragedias. Y cuando nos dimos cuenta ya era demasiado tarde. Habíamos perdido unos preciosos años sin saberlo, habíamos copiado la historia vivida, y en parte ya superada, por otros países del continente; respecto de ellos y de nuestros vecinos teníamos un atraso de 20 años y le estábamos dejando a las generaciones que vendrán, una herencia de errores y de tareas como la de acelerar el retrasado reloj de nuestra historia. La falta de decisión para enfrentar los cambios necesarios nos había dejado sin capacidad de reacción, porque lo peor que se puede hacer es no hacer nada".

²⁹ <http://destinocolombia.norma.net/>

SEGUNDO ESCENARIO

MÁS VALE PÁJARO EN MANO QUE CIENTO VOLANDO

Ante la posibilidad de perderlo todo, por la violencia del conflicto armado, el país resolvió que al menos una parte se podía salvar. Esa fue la tarea que se impusieron el gobierno y la sociedad civil al aceptar las demandas de los grupos armados para ir a la mesa de negociaciones según sus condiciones. Finalmente, ni unos ni otros olvidaron todo cuanto esperaban ganar. Pero mirado el asunto desde otro ángulo, tampoco perdieron todo, que era lo que muy probablemente podría suceder. Fue una solución que se apoyó en ese sentido de las realidades concretas que se expresa en el refrán popular "más vale pájaro en mano que ciento volando".

Hoy, pasados esos años tormentosos de graves decisiones, hay que reconocer que, en vez de perderlo todo, todos ganaron algo cuando le aplicaron al pésimo pleito que destruía al país, la idea que es mejor algún arreglo que un mal pleito".

TERCER ESCENARIO

TODOS A MARCHAR

Para reconstruir una nación rota y zurrir las rasgaduras hechas al tejido social del país y ante la frustración de otros intentos para alcanzar la paz, se instauró un gobierno fuerte para poner orden y superar el caos institucional.

Mirados a distancia, las acciones que emprendimos fueron la única respuesta que consideramos posible para los enormes males que estábamos padeciendo. Fue una solución con grandes costos, que tuvimos que asumir como pago de los numerosos errores y omisiones en que habíamos incurrido. Para reconstruir una nación rota y zurrir las rasgaduras hechas en el tejido social del país, resultó inevitable que nos pusieramos todos a marchar".

CUARTO ESCENARIO

LA UNIÓN HACE LA FUERZA

Colombia empezó a abrir caminos, a construir aeropuertos y estadios, barrios, acueductos y alcantarillados, escuelas, iglesias, y centros de salud con la unión de los esfuerzos de distintos grupos en el campo y en las ciudades. Es una práctica enraizada en la cultura popular que cada vez comprueba que hay una fuerza en esa aceptación de los otros como son, con sus diferencias porque estas son riquezas que se ponen en común y que le dan solidez a la vida de la sociedad. También han descubierto los colombianos en estas tareas comunes, que los intereses compartidos y las tareas que se cumplen con el concurso de muchas manos, los fortalecen, porque más que las armas, o el dinero, o las leyes, a las sociedades les dan vigor los sueños, los trabajos y los logros puestos en común. Así lo han demostrado las reformas sociales y políticas y algunas de sus mejores realizaciones. Esas experiencias son las que aconsejan volver a la sabiduría de la organización y de las prácticas tradicionales en las que, en vez de la sola fuerza, se aprovechan todas las posibilidades de la fuerza de la unión.

Fue una tarea difícil como ninguna otra que requirió un esfuerzo de largo plazo y unos profundos cambios en la mentalidad individual y colectiva. Ante los resultados obtenidos y el cambiar el mapa de las relaciones entre los colombianos, comprendimos por qué había sido un proceso tan difícil. Y por qué no se había intentado antes. Suponía una enorme fe en nosotros mismos y el cambio de una vieja manera de ser. Pero este proceso nos reveló a la vez la gran causa de nuestros males: la inclinación a trabajar divididos y aislados, y nos descubrió también nuestra verdadera fuerza: la unión".

Bibliografía Recomendada

- Aldana, G. (1996) *La Travesía Creativa, asumiendo las riendas del cambio* Creatividad e Innovación Eds.: Bogotá
- Covey, S. (1993) *Los 7 hábitos de la gente eficaz* Paidós Empresa: Barcelona
- Página web Destino Colombia, allí encontrará el documento completo del proyecto y un espacio para sus opiniones: <http://destinocolombia.norma.net/>

ANEXO**Sesiones de trabajo en grupo con padres y docentes**

Tal como se había anunciado en la Unidad Uno, a continuación se incluyen las sesiones para ser desarrolladas con los grupos de padres y docentes. Para dar coherencia cronológica y apoyo a la labor que se adelanta con los jóvenes, es positivo desarrollar estas sesiones en la misma época que la primera sesión con los jóvenes. Al final del anexo, encontrará la Caja de Materiales correspondiente a estas dos sesiones.

Sesión de trabajo en grupo con PadresObjetivos:

- Reconocer la importancia de descubrir un sentido personal para la vida y el papel de las sesiones de trabajo en grupo, del programa de Orientación Vocacional para 10° y 11°, en ese proceso.
- Promover reflexión sobre el papel paterno en la definición del Proyecto de Vida de sus hijos.

Logros de la sesión:

Al final de esta unidad los padres se encontrarán en capacidad de reconocer la importancia de su participación en la construcción del Proyecto de Vida de sus hijos.

Lo que necesitamos saberLos Padres, principal fuente de influencia en el Proyecto de Vida de los jóvenes

El papel de los padres en la construcción de Proyecto de Vida de sus hijos pocas veces es asumido con toda la atención necesaria. Es importante hacer ver a los padres de familia que su influencia puede llegar a ser muy positiva para el futuro de sus hijos siempre y cuando sea bien manejada.

Es muy común encontrar padres que buscan que sus hijos cumplan los sueños que ellos mismos no alcanzaron, sin considerar que los jóvenes pueden desear otros caminos, otras formas de realización personal. Cada persona tiene derecho al desarrollo de su identidad, sus propios sueños y a la búsqueda del bienestar en comunidad.

Es labor del padre alentar al joven para generar criterios propios que le permitan tomar las mejores decisiones y alentar los esfuerzos por identificar y aprovechar oportunidades.

Para que la intervención de los padres sea bien recibida por los jóvenes es fundamental invitarlos a escuchar con atención a sus hijos antes de decirles qué deberían hacer. Adicionalmente, es importante explicar que no se espera que el

Secretaría de Educación Distrital – Corpoeducación – Confederación Colombiana de ONG

padre tenga todas las respuestas a las preguntas que los jóvenes pueden llegar a hacer, sino que más bien esté dispuesto para acompañar al muchacho en su búsqueda personal.

En lo cotidiano esta disposición se puede expresar en que el padre comparta sus deseos sobre el futuro con su hijo, el análisis conjunto de las diferentes alternativas y en ocasiones orientar el análisis de las ventajas o desventajas de cada opción que considere.

Actividades

Antes de la sesión, preparar: (Ver Caja de Materiales)

- Acetatos o carteleras con los objetivos del Programa de Orientación Vocacional.
- Suficientes hojas blancas
- Sobres de correo para todos los asistentes.

Desarrollo:

Vivenciar: **EL EPITAFIO³⁰**

Duración: 15 minutos

Propósito. Integrar al grupo. Resaltar cualidades personales y plantear el tema del futuro y qué cree cada cual que va a dejar como legado.

Primer paso. Explique que cada asistente cortará un papel en forma de lápida mortuoria, grande en el que de forma visible anotará un epitafio que sintetice su vida, sencillo, corto, claro, una frase personal que se entienda sin necesidad de interpretaciones adicionales. Lo prenderá en su pecho. Recorrerá la sala en silencio viendo los otros epitafios. Escogerá uno que le impacte y dialogará con su autor.

Segundo paso. Cada uno cumple el instructivo, haciendo el epitafio; Ej: "Carlos jamás se cansó de ayudar a los pobres". Lo prende en su pecho.

Tercer paso. Cada uno recorre la sala, mostrando su epitafio y leyendo el de los otros.

Cuarto paso. Cada uno escoge a otro, cuyo epitafio le impactó, para dialogar sobre sus respectivos epitafios: Por qué del epitafio, quién es, etc.

Quinto paso. Reflexión en plenaria. Proponga la pregunta: ¿Hemos pensado en cuál será nuestro legado, la enseñanza que queremos dejar para otros cuando sea la hora de nuestra muerte?

³⁰ Adaptado de: Caviedes, M. (1989) Dinámicas de Grupos Indo - American Press Service Bogotá

Secretaría de Educación Distrital – Corpoeducación – Confederación Colombiana de ONG

Reflexionar: PORQUÉ DARLE UN SENTIDO A LA VIDA Y PLANEAR EL FUTURO**(Presentación de las sesiones en grupo de Orientación Vocacional en 10° y 11°)**

Duración: 15 min.

Propósito. Resaltar la importancia del programa de Orientación Vocacional en el proceso de descubrimiento del yo, el otro, el entorno y el futuro personal de los jóvenes.

Paso Uno. Para empezar proponga la pregunta, ¿Cuál considera usted que su hijo cree es la misión de su vida?, es decir, ¿qué razón considera usted que su hijo le da a su existencia? Invite a los asistentes a contestar y anote una síntesis de las respuestas en el tablero.

Enumere el resultado, resaltando las ideas principales. Presente a continuación los objetivos del Programa, retomando las alternativas ofrecidas por los jóvenes, haciendo ver como fortalecerá algunas de sus expectativas.

Paso Dos. Explique brevemente los elementos principales del programa de sesiones en grupo de la Orientación Vocacional en 10° y 11°: un espacio diseñado para ofrecer herramientas prácticas a los jóvenes para descubrir un sentido personal y su aplicación productiva a lo largo de su vida, después de los estudios de educación media.

**Haga énfasis en que:**

El Programa de sesiones en grupo de la Orientación Vocacional en grados 10° y 11° tiene por objetivo fundamental apoyar la construcción de un Proyecto de Vida propio a partir de descubrir una razón personal para vivir, en relación con los demás.

También responde a la necesidad de dar a conocer a los jóvenes todos los recursos de que disponen para cumplir ese Proyecto de Vida en Bogotá.

Se desarrollan cinco temáticas y ofrece desde una perspectiva vivencial y entretenida, tres caminos alternativos para contribuir al desarrollo del Proyecto de Vida: El estudio posterior al educación media, la búsqueda de empleo y el desarrollo de unidades productivas.

En cada módulo se desarrolla una sesión con los padres y al final de todo el programa, se realiza una sesión con todos los miembros de la familia. (Ver esquema en la Caja de Materiales)

Descubrir: MIS PADRES Y MI FUTURO

Duración: 20 min.

Propósito. Mediante la aplicación práctica, reconocer la importancia del papel de los padres en el futuro de los jóvenes.

Paso Uno. Entregue a cada asistente una hoja en blanco y solcíteles que dibujen a su padre (o madre).

Paso Dos. Invítelos a que en el reverso de su dibujo respondan a las siguientes preguntas:

- ¿A que se dedicaba mi padre o madre?
- ¿Qué me decía sobre mi futuro cuando yo estaba estudiando?
- ¿Qué me hubiera gustado que me dijera sobre mi futuro?
- ¿Cómo influyó mi padre o madre en las decisiones que tomé sobre mi futuro?

Paso Tres. Solicite voluntarios para exponer su dibujo y sus respuestas. Anote las ideas comunes haciendo una síntesis en el tablero.

**Haga énfasis en:**

Aunque los padres no hablen sobre el tema, el ejemplo dice mucho más que las palabras. Si los jóvenes ven que sus padres no tienen esperanzas para el futuro de sus hijos, seguramente los jóvenes no se preocuparán por buscar buenas oportunidades en su vida.

Integrar: COMPROMISOS CON EL FUTURO DE MIS HIJOS

Duración: 40 min.

Propósito: Generar compromisos (contratos psicológicos), muy fáciles de cumplir, para participar en las decisiones de sus hijos en forma activa.

Paso Uno. Invítelos a reunirse en grupos de 3 ó 4 personas. Cada grupo nombrará un secretario que tomará nota de las conclusiones.

Paso Dos. Solcíteles responder a la pregunta: ¿Qué ayuda y qué no ayuda a nuestros hijos en este momento? Dispondrán de 10 minutos para discutir el tema y llegar a conclusiones.

Paso Tres. Solicite al secretario de cada grupo que exponga las conclusiones a las que llegaron. Para anotar las conclusiones en el tablero, divídale de la siguiente forma:

Qué ayuda	Qué no ayuda

Entre las actitudes que ayudan pueden incluir el amor, el respeto por las decisiones de los hijos, la comunicación, la orientación, entre otros. Entre las cosas que no ayudan se podrían incluir la presión por dedicarse a una u otra cosa, el juicio, la imposición, no escuchar a su hijo, etc.



Haga énfasis en:

Aunque los jóvenes requieren dinero para lograr sus objetivos es mucho más importante para ellos en este momento el apoyo incondicional; es decir, que tengan con quien compartir sus ideas sin el temor de ser juzgados. Necesitan también sugerencias y orientación.

Paso Cuatro. Entregue una hoja en blanco a cada asistente. Solicite que cada uno escriba una carta dirigida a su hijo, realizando un compromiso para apoyar su construcción de Proyecto de Vida.

Paso Cinco. Entregue un sobre en blanco a cada asistente, solicíteles que lo marque con el nombre su hijo o hija y ponga su carta en el interior. Recoja las cartas y guárdelas para entregárselas a los jóvenes en la siguiente unidad.

Evaluación de la Sesión

Propósito. Evaluar el desempeño como facilitador y evaluar si los objetivos principales se cumplieron.

Solicite a todos los asistentes que respondan en una hoja para entregar estos aspectos sobre el taller que acaba de realizar:

- ¿Cómo participan los padres en la construcción del futuro de sus hijos?
- Lo que más le gustó.
- Lo que menos le gustó.
- Lo más importante que aprendió hoy.

Sesión de Trabajo en grupo con Docentes

Objetivos:

- Resaltar la importancia de descubrir un sentido personal para la vida y el papel de las sesiones de trabajo en grupo, del programa de Orientación Vocacional para 10° y 11°, en ese proceso.
- Generar reflexión sobre su papel en la definición del Proyecto de Vida de sus estudiantes.

Logros de la sesión:

- Al final de esta unidad los docentes estarán en capacidad de reconocer la importancia de su participación en la construcción del Proyecto de Vida de sus estudiantes.
- Una expresión pública del apoyo del cuerpo docente a la construcción del Proyecto de Vida de los jóvenes de grados 10° y 11°.

Lo que necesitamos saber

El papel de los docentes en la construcción del Proyecto de Vida de los jóvenes no ha tenido la relevancia suficiente. Es importante que usted como Orientador le dé la oportunidad a los docentes de reflexionar sobre su influencia en los jóvenes y la valiosa oportunidad que tienen desde el aula para contribuir en la construcción de una Bogotá, en donde sus habitantes se sientan mucho más satisfechos con su vida.

El papel de los docentes en la construcción del proyecto de vida de sus estudiantes es doble: En primer lugar el docente tiene la oportunidad de hacer evidentes las relaciones entre la materia que dicta y la práctica, entre la academia y el mundo real, otorgando sentido de futuro al conocimiento otorgado. En segundo lugar, es posible integrar el conocimiento de algunas áreas en experimentos productivos, tal como se plantea en el módulo cinco.

De esta manera, esta sesión de trabajo en grupo con los docentes es la oportunidad para vincularlos activamente al proceso de orientación vocacional, en forma coherente con las sesiones de grupo que se adelantan con los jóvenes.

Actividades

Antes de la sesión, preparar: (Ver Caja de Materiales)

- Acetatos o carteleras con los objetivos y procedimientos del Programa de Orientación Vocacional.
- Suficientes hojas blancas para todos los asistentes.
- Disponga una pared visible de institución educativa, cercana al salón de profesores con hojas de papel periódico suficiente para publicar la "Proclama

Pública", márquela con un título grande que puede decir: "Proclama Pública: Los Docentes Unidos por el Futuro de Nuestros Jóvenes".

Reflexionar: **PORQUÉ DARLE UN SENTIDO A LA VIDA Y PLANEAR EL FUTURO**
(Presentación de las sesiones en grupo de Orientación Vocacional en 10° y 11°)

Duración: 15 min.

Propósito. Resaltar la importancia de las sesiones de trabajo en grupo del programa de Orientación Vocacional en el proceso de descubrimiento del yo, el otro, el entorno y el futuro personal de los jóvenes.

Paso Uno. Para empezar proponga las preguntas, ¿Cuál es la misión de su vida?, es decir, ¿por qué razón considera usted que está en esta tierra? ¿Cuál considera usted que sus estudiantes creen es la misión de su vida? Invite a los asistentes a contestar y anote una síntesis de las respuestas en el tablero. Enumere brevemente el resultado, resaltando las ideas principales. Presente a continuación los objetivos del Programa, retomando las alternativas ofrecidas por los jóvenes, haciendo ver como fortalecerá algunas de sus expectativas.

Paso Dos. Explique brevemente los elementos principales del programa de sesiones en grupo de la Orientación Vocacional en 10° y 11°, un espacio diseñado para ofrecer herramientas prácticas a los jóvenes para descubrir un sentido personal y su aplicación productiva a lo largo de su vida, después de los estudios de educación media.



Haga énfasis en que:

El Programa de sesiones en grupo de la Orientación Vocacional en grados 10° y 11° tiene por objetivo fundamental apoyar la construcción de un Proyecto de Vida propio a partir de descubrir una razón personal para vivir, en relación con los demás.

También responde a la necesidad de dar a conocer a los jóvenes todos los recursos de que disponen para cumplir ese Proyecto de Vida en Bogotá.

Se desarrollan cinco temáticas y ofrece desde una perspectiva vivencial y entretenida, tres caminos alternativos para contribuir al desarrollo del Proyecto de Vida: El estudio posterior al educación media, la búsqueda de empleo y el desarrollo de unidades productivas.

En cada módulo se desarrolla una sesión con los padres y al final de todo el programa, se realiza una sesión con todos los miembros de la familia. (Ver esquema en la Caja de Materiales).

Descubrir: **MIS MAESTROS Y MI FUTURO**

Duración: 20 min.

Propósito. Mediante la aplicación práctica, reconocer la importancia del papel de los docentes en el futuro de los jóvenes.

Paso Uno. Entregue a cada asistente una hoja en blanco y solicíteles que piensen en su época de educación media y dibujen a quien consideran el maestro de su vida. Es de resaltar que maestro en este caso es más amplio que profesor, los participantes deben pensar en esa persona que fue modelo de vida, que por sus enseñanzas o ejemplo les hizo desear ser mejores y colaboró para llegar a ser quienes son hoy.

Paso Dos. Invítelos a que en el reverso de su dibujo respondan a las siguientes preguntas:

- ¿Por qué lo considero mi modelo?
- ¿Qué me decía sobre mi futuro?
- ¿Qué me hubiera gustado que me dijera?
- ¿Cómo influyó este maestro en las decisiones que tomé sobre mi futuro?

Paso Tres. Solicite voluntarios para exponer su dibujo y sus respuestas. Anote las ideas comunes haciendo una síntesis en el tablero.

Reflexionar: **EL PAPEL DEL MAESTRO EN EL FUTURO DE SUS ESTUDIANTES**

Duración: 30 min.

Propósito. Establecer qué acciones de los profesores contribuyen positivamente a la elaboración del Proyecto de Vida de los jóvenes y cuales pueden tener efectos menos positivos.

Paso Uno. Invítelos a reunirse en grupos de 3 ó 4 personas. Cada grupo nombrará un secretario que tomará nota de las conclusiones.

Paso Dos. Solicíteles responder a la pregunta: ¿Qué ayuda y qué no a nuestros estudiantes en este momento? Dispondrán de 10 minutos para discutir el tema y llegar a conclusiones.

Paso Tres. Solicite al secretario de cada grupo que exponga las conclusiones a las que llegaron. Para anotar las conclusiones en el tablero, divídale de la siguiente forma:

Qué ayuda	Qué no ayuda

Entre los aportes del docente que ayudan se pueden incluir vincular en forma permanente la teoría de cada materia con su aplicación práctica en lo cotidiano, la comunicación, la orientación, generar reflexión y otros. Entre las cosas que no ayudan se podrían incluir la presión por dedicarse a una u otra cosa, el juicio, la imposición, no escuchar al alumno, etc.



Haga énfasis en:

Los jóvenes requieren de mucho apoyo para enfrentar los retos que les propone terminar el educación media y el inicio de una nueva etapa. Los docentes de cada materia tienen la oportunidad de aportar diferentes puntos de vista para esta preparación.

Integrar: PROCLAMA PÚBLICA³¹: LOS DOCENTES UNIDOS POR EL FUTURO DE NUESTROS JÓVENES

Duración: 15 minutos

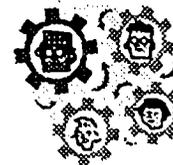
Propósito: Generar compromisos públicos (contratos psicológicos) de los docentes con los jóvenes, que los comprometa a contribuir a las decisiones de los jóvenes en forma activa y reflexiva.

Paso Uno. Prepare previamente en el tablero varias hojas de papel en las que escribirá la proclama pública en la medida que el grupo la elabora. Explíquela a los asistentes que a partir de esta reunión harán público para los estudiantes las conclusiones a las que se han llegado sobre cómo contribuir al Proyecto de Vida de los estudiantes de 10° y 11°. Con ese fin realizarán una Proclama Pública, tal como se hacía en otras épocas, utilizando todos los títulos personales y haciendo explícitas las intenciones resultado de la experiencia de hoy.

Paso Dos. A continuación, en plenaria, escriba un primer título que diga: "Nosotros", y solicite a cada persona asistente que diga su nombre y cual considera su mayor habilidad. En la medida que cada uno se presenta, anote en la primera hoja, de manera visible para todos, el nombre y al frente la habilidad convertida en título distintivo. Por ejemplo: La persona se presenta como "Martha y creo que soy muy amable". Usted escribirá: Martha, La Amable. Y así sucesivamente hasta que todos participen.

³¹ Estrategia pedagógica desarrollada originalmente por Peter Lang

Paso Tres. Luego ponga otro subtítulo que diga: "Orgullosos de" e invite a cada participante a que diga brevemente cuál es la experiencia o actividad de la que se siente más orgulloso de realizar o haber realizado. En la medida que cada quien expresa su orgullo, usted escribe en breves palabras la actividad. Por ejemplo: La persona dice que se siente muy orgulloso de esforzarse por ser un excelente profesor de biología, usted escribirá: "Ser un excelente profesor de biología". Continúe hasta que todos los presentes hallan anotado sus orgullos.



Para generar dinámica:

Si el grupo supera los 20 participantes, divídalos en grupos de 6 a 8 personas y a cada uno entregueles papel para hacer una proclama por grupo. Dé las instrucciones y espere que todos los grupos las cumplan simultáneamente. Revise que cumplan correctamente con la instrucción.

Paso Cuatro. Finalmente, anote el subtítulo "Proclamamos que". Explique que en este punto anotarán lo que el grupo considere esencial para apoyar la construcción del Proyecto de Vida de los jóvenes de 10° y 11°. Cada participante tendrá la oportunidad de dar una idea que usted anotará en la Proclama Pública. Trate de resumir las ideas principales y no repetir para que el texto quede bien presentado y legible.



Haga énfasis en que:

La idea es que sean compromisos que estén personalmente dispuestos a cumplir, viables y basados en el análisis realizado en el ejercicio anterior. Con el paso del tiempo, en la segunda o tercera aplicación de este taller, seguramente los compromisos pueden ser más concretos y efectivos, enriquecidos por la experiencia previa.

Evaluación de la Sesión

Propósito. Evaluar su desempeño como facilitador y revisar si los objetivos principales se cumplieron.

Solicite a todos los asistentes que respondan en una hoja para entregar estos aspectos sobre el taller que acaba de realizar:

- ¿Cual es el aspecto que considera más importante de su labor en la orientación vocacional con los jóvenes de 10° y 11°?
- Lo que más le gustó, lo que menos le gustó, lo más importante que aprendió hoy.

Caja de Materiales

Ejercicio: **PORQUÉ DARLE UN SENTIDO A LA VIDA Y PLANEAR EL FUTURO – Lámina Uno –**

Sesiones de Trabajo en Grupo del Programa de Orientación Vocacional

Objetivo General

Ofrecer un espacio de reflexión, formación y práctica a los jóvenes de grados 10° y 11° en conceptos y habilidades que contribuyan a la planeación y construcción de su proyecto de vida. Apoyar este espacio con la reflexión y apoyo del cuerpo docente y los padres de familia de estos grados.

Módulo Uno: Proyecto de Vida

Objetivos: Este módulo permitirá aplicar métodos y establecer espacios para que el joven considere sus recursos personales y reflexione sobre los posibles escenarios que pueden constituir su Proyecto de Vida. Contribuirá a que tanto padres como docentes reflexionen y asuman compromisos para ayudar en la construcción de los proyectos de vida de sus hijos o estudiantes.

Módulo Dos: Mapa de Oportunidades en Bogotá

Objetivos: Brindar herramientas para reconocer y dar buen uso a los recursos de la ciudad, tanto a nivel laboral como para aprovechar y disfrutar el tiempo libre, como parte integral de la construcción del proyecto de vida personal.

Módulo Tres: Rutas para Aprender

Objetivos: Brindar herramientas para buscar y seleccionar fuentes de formación profesional que les permitan el desarrollo de su Proyecto de Vida en Bogotá.

Módulo Cuatro: Estrategias para la búsqueda de empleo en Bogotá

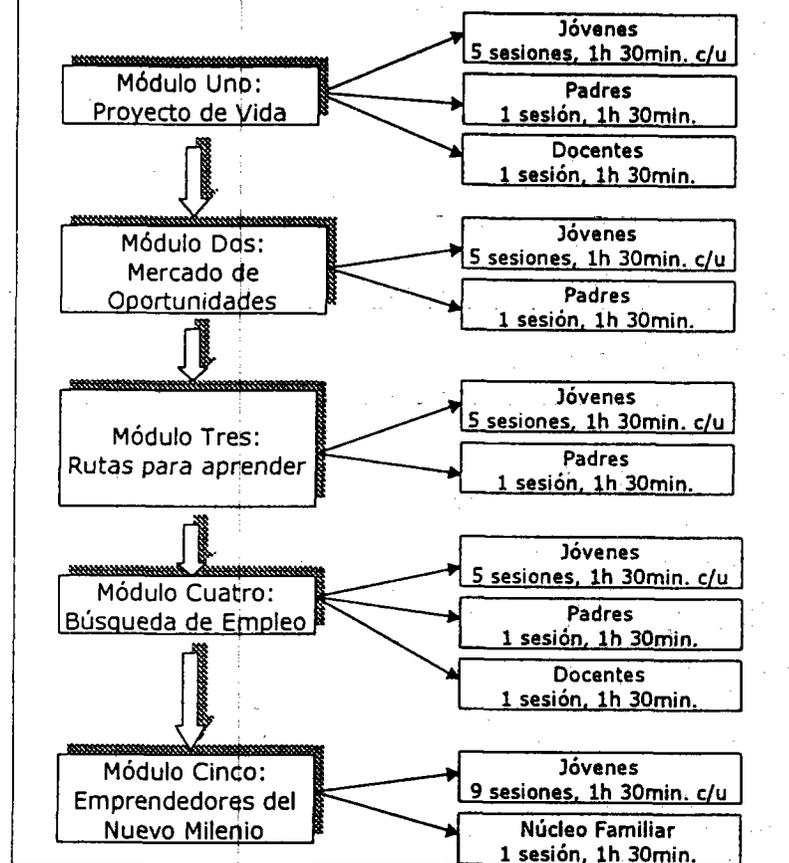
Objetivos: Desarrollar habilidades y conocimientos básicos que faciliten la búsqueda efectiva de empleo en Bogotá y la comprensión de las habilidades que el siglo XXI exige a quien se quiere desempeñar en el campo laboral.

Módulo Cinco: Emprendedores del Nuevo Milenio

Objetivos: Brindar herramientas básicas para estructurar iniciativas productivas o canalizar habilidades individuales en experimentos productivos, llevando a la práctica los conocimientos desarrollados en los módulos anteriores.

Ejercicio: **PORQUÉ DARLE SENTIDO A LA VIDA Y PLANEAR EL FUTURO – Lámina Dos –**

Esquema del programa de Orientación Vocacional



Bibliografía Recomendada

- Devries, D. (1997) Adolescencia, desafío para los padres. Arcadia: Barcelona
- Toro, B. (1985) Construyendo la excelencia educativa con base en decisiones cotidianas Bogotá
- Ziglar, Z. (1998) Como criar hijos con actitudes positivas en un mundo negativo Norma: Bogotá



**Educación
Con Visión**

Módulos para el Orientador Vocacional

Módulo Dos

**Bogotá:
Mapa de Oportunidades**

DOCUMENTO DE TRABAJO

Secretaría de Educación Distrital

Corpoeducación

Confederación Colombiana de ONG

Secretaría de Educación Distrital- Corpoeducación- Confederación Colombiana de ONG

Bogotá, Año 2000

Bogotá, Año 2000

Apreciado Orientador Vocacional:

El presente módulo tiene una misión fundamental como parte del programa de Orientación Vocacional en 10° y 11°: Permite invitar de una forma didáctica y entretenida a descubrir el mapa geográfico de oportunidades que le ofrece la ciudad a los jóvenes para conseguir sus metas.

En el módulo número uno se consideraron factores personales y del entorno para elaborar un Proyecto de Vida, invitando al joven a pensar en su vida, más allá de sus fronteras temporales y psicológicas. El número dos complementa la labor del anterior al superar las barreras geográficas y aportar valor a la posibilidad de construir futuro en esta ciudad.

Actualmente Colombia se debate entre difíciles conflictos de tipo económico, político y social. Sus habitantes sufren los rigores de la crisis económica, que se manifiesta en menores recursos para la formación y el desarrollo de habilidades y destrezas, dado que como sabemos, un alto porcentaje de jóvenes han desertado de la escolaridad formal. Por lo anterior, es importante que en nuestras instituciones educativas formemos jóvenes con capacidad de reconocer las oportunidades subyacentes en las alternativas que ofrece la ciudad y vencer los obstáculos para lograr alcanzar los retos que plantea participar activamente en la construcción de una ciudad que brinde mejor calidad de vida a sus habitantes.

El primer paso de este objetivo implica plantear una mirada diferente sobre la ciudad, reconociendo que Bogotá puede ser vista bajo diferentes ópticas, lo que permitirá identificar rutas diversas de tránsito y realización.

En este módulo encontrará cuatro unidades, cada una constituye una Sesión de trabajo en grupo para ser aplicada con los jóvenes. Cada unidad incluye las instrucciones para desarrollar los ejercicios y reflexiones pertinentes en cada caso. Así mismo, en el anexo encontrará una sesión para ser desarrollada con padres. Usted puede adicionar o modificar los ejercicios para responder mejor a las necesidades de su grupo, eso sí, es importante cuidar que las modificaciones se ajusten a la metodología y los objetivos propuestos.

Esperamos que el Módulo Dos: Bogotá, Mapa de Oportunidades, resulte una herramienta útil para su importante labor con la comunidad educativa.

BIENVENIDO AL MÓDULO BOGOTÁ: MAPA DE OPORTUNIDADES

Tabla de Contenidos

	Pág.
Objetivos del módulo	4
Logros de los asistentes como resultado de este Módulo	4
Observaciones Metodológicas	4
Estructura General del Módulo	7
Bogotá: Mercado de Oportunidades dentro del Programa de Orientación Vocacional	10
Unidad 1. Bogotá: Muchas alternativas en un solo espacio	11
Unidad 2. Rutas para el logro: Estudio y trabajo en la ciudad	21
Unidad 3. Rutas para el encuentro: Tiempo libre en la ciudad	28
Unidad 4. Bogotá: Proyecto común	36
Anexo. Sesión de trabajo en grupo con padres	49

DOCUMENTO DE TRABAJO

Módulo Dos
Bogotá: Mapa de Oportunidades

Objetivos del Módulo:

Aprender a utilizar herramientas para reconocer y dar buen uso a los múltiples recursos que ofrece Bogotá para el desarrollo personal y la construcción del proyecto personal de vida.

Logros de los asistentes como resultado de este módulo

- Los jóvenes identificarán, desde la perspectiva personal las oportunidades que brinda la ciudad para ejecutar efectivamente el proyecto de vida.
- Tanto padres como jóvenes reconocerán el potencial de la ciudad y la importancia de participar de la construcción de un proyecto común para el futuro de Bogotá.

Observaciones Metodológicas

- **Cronogramas, fechas y citaciones**
 - Prepare su cronograma anual y gestione el respaldo del rector para su desarrollo
 - Confirme las fechas para la realización de cada sesión de trabajo en grupo con los directores del curso o el cronograma de la institución educativa.
 - En el caso de las unidades que deben ser desarrolladas con docentes y las que se desarrollan con padres, asegúrese de citar a los asistentes con tiempo suficiente, por lo menos con una semana de anticipación por escrito de ser posible.
 - Al conformar los grupos de trabajo, recuerde que idealmente los grupos de trabajo deben ser entre 25 y 30 personas, para grupos superiores a este número, mientras adquiere práctica, puede solicitar el apoyo de otro docente.
- **Para la preparación de las sesiones**
 - Lea completamente cada unidad antes de su realización, para que pueda realizar ajustes y preparar el material necesario.
 - Le sugerimos consultar la sección "Lo que necesitamos saber" y la "Bibliografía recomendada" para enriquecer el desarrollo de los talleres.
 - Revise antes de cada Unidad las tareas previstas para la Unidad correspondiente, para integrarlas al contenido.
 - Prepare el material necesario para la realización del taller.

Secretaría de Educación Distrital- Corpoeducación- Confederación Colombiana de ONG

DOCUMENTO DE TRABAJO

- Evalúe potenciales modificaciones a los ejercicios para responder mejor a las necesidades de los jóvenes.
- **Recomendaciones sobre el desarrollo de las sesiones**
 - Establezca desde el principio claramente los objetivos buscados con la Unidad de taller.
 - Clarifique unas normas básicas de interrelación durante el taller. Solicite al grupo que identifique cuales deberían ser estas normas.
 - Dedíquelo a cada ejercicio el tiempo necesario, recuerde que toda experiencia que no se lleva al plano conceptual no pasa de ser un juego divertido. Solicite opiniones del grupo y aproveche el material propuesto por el grupo de la mejor forma posible para cumplir con los objetivos del taller.
- **Recomendaciones posteriores a cada sesión de trabajo en grupo**
 - Lleve una carpeta por cada grupo con el que desarrolla este proceso grupal. Una vez terminado cada taller incluya allí la evaluación realizada por el grupo acerca del taller y un breve resumen de los aspectos que considera importantes para la siguiente Unidad. Dedíquelo a este proceso no más de 10 minutos, esto le permitirá manejar su tiempo y ser conciso en sus comentarios y observaciones.
- **La secuencia pedagógica de cada experiencia en grupo**

Recuerde que cada ejercicio propuesto responde a una etapa en el proceso de aprendizaje. De tal manera que si considera necesario cambiar alguno de los ejercicios propuestos puede tomar en cuenta los objetivos de la unidad correspondiente y la etapa señalada para seleccionar el mejor sustituto, de acuerdo con las necesidades particulares de su grupo. Con ese fin, se transcriben a continuación las diferentes etapas, sus objetivos y estrategias¹.
- **Vivenciar:**

Objetivo: Facilitar, a través de una experiencia con significado y relevancia personal, una conciencia de las implicaciones de una necesidad sentida y de algunas opciones disponibles para satisfacer dicha necesidad.

Estrategias:

 - Acordar expectativas mutuas con los estudiantes.
 - Iniciar con una actividad de integración interpersonal en grupo, una dinámica, divertida y culturalmente apropiada para crear un "rapport" (clima emocional positivo) adecuado.
 - Diseñar, sobre la base de lo que ya saben o lo que ya han vivido, una actividad que permita sensibilizarse hacia una necesidad sentida y a nuevas opciones para satisfacerla.

¹ Brenson, G. Fundación Neo-Humanista (1996) CONSTRUCTIVISMO CRIOLLO: Una Metodología Facilitadora de la Educación Holista COLOQUIO LATINOAMERICANO DE ENFOQUE SISTÉMICO

Secretaría de Educación Distrital- Corpoeducación- Confederación Colombiana de ONG

DOCUMENTO DE TRABAJO

• **Reflexionar:**

Objetivo: Facilitar una reflexión individual y colectiva sobre la experiencia anterior, con el fin de analizar, priorizar y compartir sus reflexiones, escuchar, valorar y evaluar las de otros y escoger una opción para ensayar.

Estrategias:

- Facilitar un diálogo sobre la vivencia en el que se comparten las percepciones, creencias y sentimientos.
- Guiar, estimular y compartir la reflexión y el análisis de la experiencia.
- Facilitar una percepción positiva de la diversidad de vivencias y opiniones y de la posibilidad de aprender de otras personas y experiencias.
- Resumir y priorizar las similitudes y las diferencias entre lo percibido por los diferentes participantes.

• **Descubrir:**

Objetivo: Facilitar la adquisición y definición de la información conceptual y las destrezas necesarias para poder ensayar la nueva opción escogida.

Estrategias:

- Facilitar, hasta donde sea práctico, que los estudiantes concluyan lo que se quiere que sepan, en lugar de decirlo en forma magistral.
- Facilitar información de manera sistemática, organizada y secuencial, presentando sólo los detalles más importantes y pidiendo retroalimentación de lo entendido.
- Usar una variedad de medios y materiales, según las necesidades individuales, evolutivas y culturales.
- Promover análisis y crítica constructiva de lo presentado.

• **Visualizar:**

Objetivo: Facilitar la elaboración de una visión en la cual las experiencias personales, la vivencia y lo descubierto se integran para formar un "norte" perceptual y estratégico.

Estrategias:

- Facilitar con actividades multi-sensoriales (auditivas, visuales y quinéticas) la creación de las imágenes detalladas que forman parte de una visión de éxito en la satisfacción de la necesidad con la nueva estrategia.
- Integrar lo emocional con lo cognoscitivo.
- Ligar lo que vivenciaron y lo que visualizan con lo que dicen los expertos.
- Crear un puente conceptual entre lo vivenciado y un concepto abstracto.

DOCUMENTO DE TRABAJO

• **Ensayar:**

Objetivo: Facilitar un ensayo preliminar de una aplicación de lo descubierto y de sus correspondientes destrezas, con el fin de evaluar individual y colectivamente los resultados y de introducir modificaciones.

Estrategias:

- Facilitar una práctica guiada en la que se puede comprobar el entendimiento de los conceptos y el manejo de las destrezas.
- Reevaluar cada pequeño adelanto para reducir el miedo y aumentar la autoestima.
- Facilitar que los participantes comparen y contrasten sus resultados.
- Facilitar procesos de auto-evaluación personal y en grupo.
- Reevaluar los errores como unas oportunidades de aprendizaje.
- Crear expectativas altas de éxito.

• **Integrar:**

Objetivo: Facilitar la aplicación del ensayo a la realidad vivida y su síntesis con conocimientos, experiencias y necesidades actuales y nuevas, con el fin de lograr los objetivos trazados, compartir lo aprendido y gozar el logro.

Estrategias:

- Resumir el proceso total vivido, partiendo de la experiencia con la que se inició la sesión.
- Facilitar y reforzar que los participantes compartan sus aprendizajes y sus éxitos.
- Pedir un primer contrato (muy fácil de cumplir) de cambio personal o interpersonal.
- Facilitar procesos flexibles y realistas de auto-monitoreo y seguimiento.
- Cuestionar o dejar incógnitas acerca de las aplicaciones futuras del concepto.
- Celebrar con ellos los aprendizajes individuales y en grupo.

Estructura General del Módulo

Los módulos del Programa de Sesiones de Trabajo en Grupo de la Orientación Vocacional han sido diseñados para que sean de fácil acceso y consulta, con este fin se ha incluido teoría, ejercicios variados y sugerencias para el desarrollo de los talleres paso por paso.

En total se desarrollarán cinco módulos, cada uno compuesto por sesiones de trabajo en grupo (talleres) de dos horas (académicas) de duración. Cada módulo incluye sesiones especiales para ser desarrolladas con los padres y otras con los docentes. El programa está previsto para ser desarrollado en dos años (10° y 11°). Con los jóvenes se propone desarrollar una unidad cada quince días, con los padres

DOCUMENTO DE TRABAJO

una unidad cada mes, con los docentes una vez cada año y para culminar el proceso se realizará un taller con el núcleo familiar. De esta manera, los jóvenes reciben en total 56 horas, los padres reciben 8, los docentes 4 y el núcleo familiar 2 horas académicas de taller.

En el Módulo Dos: Mapa de Oportunidades de Vida encontrará cuatro sesiones de trabajo en grupo con jóvenes, para ser desarrolladas a lo largo de dos meses. Encontrará en el anexo una sesión para padres. Vale recomendar que mantenga la frecuencia sugerida de las sesiones, ya que esto asegura la continuidad del proceso para los jóvenes y su efectividad en el cumplimiento de los objetivos.

Cada módulo incluye secciones para acompañarlo en el desarrollo de los talleres. De tal manera, en este módulo encontrará las siguientes secciones:

- **Carta al Orientador:** En cada módulo encontrará una carta con el fin de presentarle el sentido principal del módulo y su aplicación.
- **Objetivo del módulo:** Identifica brevemente el fin fundamental de cada módulo.
- **Logros de los asistentes como resultado de este módulo:** En este punto encontrará indicadores evaluables para realizar el seguimiento de los avances obtenidos en cada módulo.
- **Observaciones metodológicas:** Esta sección le permitirá recordar oportunamente elementos fundamentales para el desarrollo de los talleres como la convocatoria o el ajuste con el cronograma del colegio.
- **Estructura general del módulo:** En este punto se presenta el tiempo para el que se ha diseñado el módulo y las secciones que encontrará en el módulo y sus unidades.
- **Este módulo en el Programa de Sesiones en Grupo de la Orientación Vocacional:** En esta sección encontrará un esquema, indicándole a que punto del Programa de Sesiones en Grupo de la Orientación Vocacional corresponde y el tiempo dedicado para las sesiones con jóvenes, padres y docentes.

De la misma manera en cada unidad, encontrará los siguientes contenidos:

- Objetivos
- Logros de la sesión
- Lo que necesitamos saber: En este punto de cada unidad usted encontrará los fundamentos conceptuales básicos para el desarrollo del taller.
- Actividades
 - Antes de la sesión, preparar (Materiales previstos para el taller)
 - Desarrollo: En este numeral encontrará la descripción, paso por paso de todos los ejercicios necesarios para el desarrollo de la sesión, incluyendo reflexiones y el tiempo estimado de duración. Usted puede adicionar o modificar los ejercicios para responder mejor a las necesidades de su grupo, eso sí, es importante cuidar que las modificaciones consideren la metodología y los objetivos propuestos.

DOCUMENTO DE TRABAJO

En medio de los ejercicios encontrará recuadros con sugerencias importantes para el desarrollo del taller:

**Haga énfasis en que:**

En recuadros como este encontrará puntos importantes de reflexión con el grupo.

Recursos didácticos sugeridos:

En recuadros como este encontrará sugerencias adicionales para enriquecer el desarrollo del taller utilizando recursos como carteleros, pintura, etc.

**Para generar dinámica:**

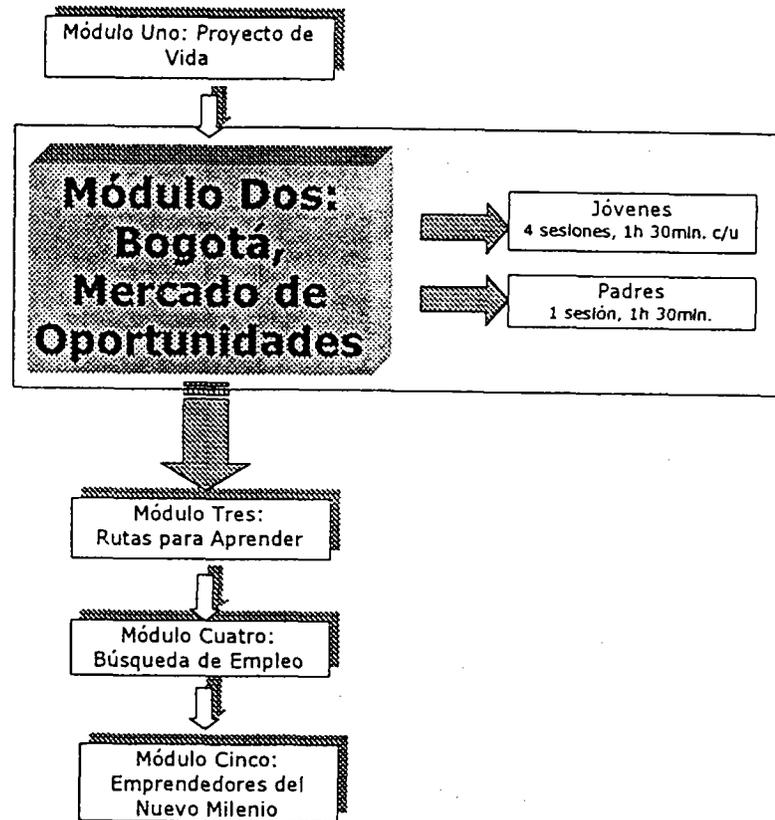
Encontrará en el texto recuadros como éste, que le brinda alternativas de acción pedagógica para mejorar el desempeño de los grupos.

- Cada ejercicio incluye en el pie de página todos los datos de la fuente original a partir de la cual se adaptó el ejercicio.
- Tareas para la casa: En la mayoría de unidades encontrará una tarea sugerida para los jóvenes, que enriquecerá la labor en la siguiente sesión.
- Evaluación de la sesión: En este punto se sugieren preguntas que le permitan evaluar el cumplimiento de los objetivos propuestos para la sesión.
- Caja de Materiales: Aquí encontrará todos los gráficos, esquemas y formatos requeridos para hacer el taller y que usted podrá multiplicar de acuerdo a las necesidades del grupo.
- Bibliografía Recomendada: Para enriquecer su conocimiento del tema o refrescar su memoria, le sugerimos autores de amplia trayectoria en los contenidos de cada unidad.

DOCUMENTO DE TRABAJO

Bogotá: Mercado de Oportunidades en el Programa de Sesiones en Grupo de la Orientación Vocacional

Este es el segundo de los cinco módulos para 10° y 11°. En este módulo encontrará cuatro unidades que le brindarán indicaciones para desarrollar cuatro sesiones de trabajo en grupo con jóvenes y una con padres.



DOCUMENTO DE TRABAJO

Unidad 1. Muchas alternativas en un sólo espacio

"Las ciudades son un conjunto de muchas cosas: memorias, deseos, signos de un lenguaje; son lugares de trueque, como explican todos los libros de economía, pero estos trueques no lo son sólo de mercancías, son también trueques de palabras, de deseos, de recuerdos."

Italo Calvino
Las Ciudades Invisibles

Esta unidad encierra el tesoro de compartir con los jóvenes las inquietudes y reflexiones entorno a nuestra ciudad: una Bogotá casi siempre percibida como difícil, compleja y hasta peligrosa. La invitación de esta unidad es para que todos reflexionemos sobre esta percepción y nos abramos a nuevas miradas, nos preparemos para encontrarla llena de oportunidades.

Sesión de trabajo en grupo con Jóvenes

Objetivo:

Reflexionar acerca del valor de Bogotá y las múltiples oportunidades que ofrece para desarrollar el Proyecto de Vida.

Logros de la sesión:

- Al final de esta unidad los jóvenes dispondrán de un horizonte de análisis acerca de la ciudad más amplio, considerando las fortalezas y oportunidades que brinda.
- Así mismo se encontrarán en capacidad de identificar con claridad instituciones de la ciudad que contribuirán potencialmente a la construcción de su proyecto de vida.

Lo que necesitamos saber

¿Y qué es una ciudad?²

Para Hannah Arendt, arquitecto de talla mundial, una ciudad es "memoria organizada, pasado y futuro, naturaleza y cultura. Es también la ciudad es el lugar donde la utopía es posible. Es el lugar de la historia, con su gente, instituciones, monumentos, su cultura, su arquitectura y espacio público, con la fisonomía que ha ido adquiriendo y construyendo en el tiempo, es la gran propuesta civilizadora de la

² Adaptado de: Giraldo, F. Viviescas, F. (1996) Pensar la ciudad CENAC, FEDEVIVIENDA, TM Editores: Bogotá

DOCUMENTO DE TRABAJO

humanidad³. La ciudad puede ser definida de muchas formas, pero tal vez lo más importante acerca de ella es el mundo de posibilidades que encierra para aquel que sabe identificarlas y hacer uso inteligente de ellas.

En una gran ciudad es posible encontrar los más diversos servicios y el acceso a las más diversas competencias profesionales y la posibilidad de entrar en contacto con múltiples tradiciones y apropiarse de sus elementos. La capital, en particular posibilita la concentración y difusión selectiva de información y de bienes culturales tanto en el interior de una nación como entre esta nación y las otras. Sin ser la única fuente de relación entre la sociedad local y el mundo, concentra muchas funciones de articulación entre lo nacional y lo internacional. Las capitales muestran una visión cosmopolita al tolerar una mayor diversidad de formas de vida y permitir el acceso a conocimientos y prácticas mundialmente disponibles, a las que les da sentido según el contexto local.

A pesar de su diversidad cultural, de su constante expansión física y humana y de los procesos de urbanización que en parte la destruyen para volverla a construir, la ciudad es un cuerpo que está articulado por diversos tejidos sociales y redes como la mailla vial, el mercado laboral, el mercado inmobiliario, los servicios públicos y los medios masivos de comunicación entre otros.

El tejido social de la ciudad es heterogéneo. Tiene sectores locales donde viven comunidades acotadas por vínculos barriales, gremiales y de clase y cuyos límites sociales están bien demarcados. Tiene espacios públicos donde se producen encuentros fugaces entre desconocidos y donde confluyen procesos de gran dinamismo social. Bogotá es hija del tiempo y de las acciones colectivas de sus habitantes quienes, procediendo de todas las regiones del país, la han transformado convirtiéndola en un entramado social complejo e intercultural.

Bogotá, realidad y potencial

En Bogotá entonces confluyen en forma abundante el intercambio de conocimiento, personas, capital y servicios. Una ciudad capital con características sobresalientes a nivel nacional e internacional.

Demográficamente, en sólo dos generaciones, Bogotá pasó de ser una villa de 700.000 personas a una conglomeración de 6.294.072 de habitantes, de quienes el 46.7% (2.937.718) son hombres y el 53.3% (3.356.354) son mujeres, para Septiembre de 1999⁴. Una ciudad caracterizada por la múltiple procedencia de sus habitantes donde apenas el 55%⁵ de sus habitantes nacieron aquí y muchos de ellos son hijos de inmigrantes de otras regiones del país.

³ Ibid 2, p.30

⁴ Fuente: DANE, 1999 base de datos en línea www.dane.gov.co

⁵ Ibid 4

DOCUMENTO DE TRABAJO

Pero de la misma manera que en ella se encuentran personas de todo el país, también se concentra buena parte de la capacidad económica nacional: Los habitantes de Bogotá generan el 35% del PIB (Producto Interno Bruto) Industrial, el 50% del PIB financiero, el 55% de los ingresos corrientes de la nación y recibe el 50% de la Inversión extranjera directa, siendo el PIB per capita de los bogotanos 2.3 veces superior al promedio del país⁶. Pero su riqueza no sólo se concentra en su contribución a la economía nacional: Bogotá posee mayor número de museos, galerías e instituciones educativas que cualquier otra ciudad de Colombia. En el plano empresarial, de las 500 más grandes multinacionales del mundo, 114 han ubicado una sucursal en la ciudad. A nivel internacional, Bogotá ocupa el 8° lugar en la economía Sur Americana. Las multinacionales que tienen su sede en el país opinan que Bogotá cuenta con un recurso humano competitivo, amplias conexiones internacionales, oferta creciente de servicios actualizados en telecomunicaciones, consultoría, banca, educación, salud, entre otros⁷.

En el momento actual, Bogotá se encuentra en un momento privilegiado para asumir retos de cambio que le permitan brindar una mejor calidad de vida a sus ciudadanos, pero simultáneamente, este cambio se encuentra íntimamente ligado al compromiso del bogotano con el destino colectivo de la ciudad. De tal manera que la construcción de una ciudad más amable debe estar unida a la construcción del proyecto de vida de sus ciudadanos en una relación de mutuo apoyo y desarrollo.

Actividades

Antes de la sesión, preparar: (Ver Caja de Materiales)

- Fotocopias del Mapa de Movilidad Personal para cada participante.
- Copias suficientes de los textos de "Las Ciudades Invisibles"
- Un mapa de Bogotá tamaño pliego

Desarrollo:

Vivenciar: **MAPA DE MOVILIDAD PERSONAL**

Duración: 20 min.

Propósito. Evidenciar que es frecuente en Bogotá restringirse a una zona relativamente pequeña, perdiendo de vista el amplio horizonte que ofrece la ciudad.

Paso Uno. Entregue a los participantes una escarapela con el mapa de Bogotá (Ver Caja de Materiales), pida que la marquen con el nombre. Luego invítelos a señalar con un punto los lugares más frecuentados por ellos (sugiera por ejemplo, el lugar

⁶ Cámara de Comercio de Bogotá (2000) Competitividad 2000 Documento en línea, www.ccb.org.co

⁷ Ibid 6

DOCUMENTO DE TRABAJO

donde viven, donde queda su escuela, donde viven sus amigos y parientes cercanos, donde queda el sitio que más les gusta, a donde van usualmente con los amigos, los parques que frecuentan, etc.). Una vez marcados deben unir los puntos y sombrear los sectores enmarcados.

Paso Dos. Solicítele que se coloquen el mapa en el pecho; invítelos a caminar por el salón, pida que observen los mapas de sus compañeros y luego formen grupos con 4 personas que tengan zonas sombreadas similares.

Paso Tres. Invite a que los participantes elaboren conclusiones relacionadas con la necesidad de conocer mejor la ciudad donde viven y resalte la importancia de la información en la búsqueda de alternativas. ¿En qué influye conocer sólo esta zona de la ciudad?

Reflexionar: **LAS CIUDADES INVISIBLES**

Duración: 30 min.

Propósito. Hacer ver a los estudiantes que de acuerdo con la poca o mucha información que tengamos de Bogotá nos haremos una imagen real o irreal, rica o pobre de las oportunidades que ofrece la ciudad.

Paso Uno. Entregue a cada grupo conformado en el ejercicio anterior un texto con la descripción de una ciudad (Ver Caja de Materiales). Explíqueles que deben analizar las características de la ciudad descrita en el texto y hacer un dibujo entre todos los miembros del grupo representándola, finalmente, deben decidir si les gustaría vivir allí o no.

Paso Dos. Invite a los grupos para que den a conocer a los demás el texto asignado con su respectivo análisis (y el dibujo si lo hicieron). A medida que cada grupo se presente indague a los participantes sobre cómo es la imagen que se imaginan de la ciudad en cuestión.

Paso Tres. Motive a los jóvenes para que expresen sus opiniones acerca de las diferentes descripciones, invítelos a identificar cómo cada una de las ciudades se podría comparar con algunas zonas de Bogotá.

Paso Cuatro. Por grupos pida que formulen conclusiones sobre el ejercicio.



Haga énfasis en que:
De la misma forma que juzgamos a cada ciudad del ejercicio, juzgamos a Bogotá dependiendo de la imagen en que nos concentramos. De acuerdo

⁸ Calvino, I. (1999) *Las Ciudades Invisibles*. Ed. Siruela: Madrid

DOCUMENTO DE TRABAJO

a la actitud que cada persona tenga hacia algo o alguien la percepción y la interacción van a ser más o menos positivas.

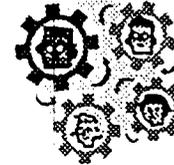
Descubrir: **LA CIUDAD EN MI PROYECTO DE VIDA**

Duración: 35 min.

Propósito. Identificar puntos clave en la ciudad para el desarrollo del proyecto de vida personal y de esta forma motivar la ubicación concreta de este proyecto para su realización.

Paso Uno. Cada persona contará con 7 minutos para revisar sus tres escenarios posteriores a terminar los estudios de educación media e identificará:

- Qué instituciones o lugares de la ciudad son claves para cumplir con los primeros pasos de cada escenario. Si no conoce el nombre exacto de la institución o si existe en Bogotá, puede describir lo que hacen allí.
- Cómo contribuirá este lugar al escenario en cuestión.



Para generar dinámica:

Invítelos a usar su memoria y si no funciona, a ser creativos e imaginar qué tipo de institución debe buscar para contribuir a cada escenario.

Paso Dos. Invite a los participantes a reunirse nuevamente en grupos. En ellos cada uno expondrá brevemente las Instituciones que identificó para sus tres escenarios. El grupo le ayudará a aclarar los nombres o el tipo de instituciones que le ayudarán mejor a sus objetivos. Cada grupo cuenta con 15 minutos para cumplir con esta tarea.

Paso Tres. Explique que a continuación en grupo discutirán las conclusiones que cada uno anotó como resultado de la tarea de la última sesión del Módulo Uno: Proyecto de Vida. Plantee las preguntas: ¿Consideran que su proyecto de vida puede ser desarrollado en Bogotá? ¿Por qué? ¿Qué faltaría para que pudiera desarrollarlo mejor? ¿Ha cambiado su opinión tras esta sesión de trabajo en grupo? Tendrán 5 minutos con este fin.

Paso Cuatro. Plenaria, cada grupo presenta sus conclusiones. Plantee las mismas preguntas que las desarrolladas en el paso anterior. Dedique 8 minutos a este proceso.



DOCUMENTO DE TRABAJO

Ejercicio: **Las ciudades invisibles⁹***Las Ciudades Invisibles- Italo Calvino*

"En Maurilla se invita al viajero a visitar la ciudad y al mismo tiempo a observar viejas tarjetas postales que la representan como era antes. (...) Para no decepcionar a los habitantes hace falta que el viajero elogie la ciudad de las postales y la prefiera al presente, aunque cuidándose de contener dentro de límites precisos su pesadumbre ante los cambios: reconociendo que la magnificencia y prosperidad de Maurilla convertida en metrópoli, comparada con la vieja Maurilla provinciana, no compensan cierta gracia perdida (...) y que de todos modos la metrópoli tiene esta atractivo más: que a través de lo que ha llegado a ser puede evocar con nostalgia lo que fue."

Las Ciudades Invisibles- Italo Calvino

"Ahora diré de la ciudad de Zenobia que tiene esto de admirable: aunque situada en terreno seco, se levanta sobre altísimos pilotes, y las casas son de bambú y zinc, con muchas galerías y balcones, situadas a distintas alturas sobre zancos que se superponen unos a otros, unidas por escaleras de mano y aceras colgantes, coronadas por miradores cubiertos por tejados cóncavos, depósitos de agua, veletas, de los que sobresalen roldanas, sedales y grúas."

Las Ciudades Invisibles- Italo Calvino

"En Cloe, gran ciudad, las personas que pasan por las calles no se conocen. Al verse imaginan mil cosas unas de las otras, los encuentros que podrían ocurrir entre ellas, las conversaciones, las sorpresas, las caricias, los mordiscos. Pero nadie saluda a nadie, las miradas se cruzan un segundo y después huyen, buscan otras miradas, no se detienen."

Las Ciudades Invisibles- Italo Calvino

"Si te describo Olivia, ciudad rica en productos y beneficios, para glosar su prosperidad no puedo sino hablar de palacios de filigrana y cojines con flecos en los antepechos de los ajimeces; más allá de la reja de un patio, una girándula de surtidores riega un prado donde un pavo real blanco hace la rueda. (...) Si he de explicarte cómo el espíritu de Olivia tiende a una vida libre y a una civilización refinada, te hablaré de damas que navegan por la noche cantando en canoas iluminadas entre las orillas de un verde estuario..."

⁹ Ibid. 8

DOCUMENTO DE TRABAJO

Las Ciudades Invisibles- Italo Calvino

"Es el humor de quien mira es el que le da su forma a la ciudad de Zemrude. Si pasas silbando, la nariz cerniéndose al compás del silbido, la conocerás de abajo arriba: antepechos, cortinas que se agitan, surtidores. Si caminas con el mentón apoyado en el pecho, las uñas clavadas en las palmas, tus miradas quedarán a trapadas al ras del suelo, en el agua que corre al borde de la calzada, las alcantarillas, las raspas de pescado, los papeles sucios. No puedo decir que un aspecto de la ciudad sea más verdadero que el otro, pero de la Zemrude de arriba oyes hablar sobre todo a quien la recuerda hundido en la Zemrude de abajo, recorriendo todos los días los mismos tramos de calle y encontrando por la mañana el malhumor del día anterior incrustado al pie de las paredes. Para todos, tarde o temprano, llega el día en que bajamos la mirada a los tubos de los canalones y no conseguimos volver a despegarla del pavimento. No está excluido lo contrario, pero es más raro; por eso seguimos dando vueltas por las calles de Zemrude excavando con los ojos debajo de los sótanos, de los cimientos, de los pozos."

DOCUMENTO DE TRABAJO

Bibliografía Recomendada

- Calvino, I. (1999) Las Ciudades Invisibles Ed. Siruela: Madrid
- Cámara de Comercio de Bogotá (1998) La Bogotá que Todos Soñamos
- Cámara de Comercio de Bogotá (2000) Competitividad 2000 Documento en línea, www.ccb.org.co
- Contraloría de Santafé de Bogotá (1998) Agenda de participación local Participación ciudadana, Alcaldía Mayor de Bogotá.
- Giraldo, F. y Viescas, F., comps. (1996) Pensar la Ciudad, TM editores, CENAC, Fedevivienda: Bogotá.

DOCUMENTO DE TRABAJO

Unidad 2. Rutas para el logro: Estudio y trabajo en la ciudad

Habitar una gran ciudad como lo es Bogotá hace necesario que el joven desarrolle un "mapa" personal, una ubicación básica que le permita la búsqueda y selección de información oportuna y efectiva para cumplir con su Proyecto de Vida.

Tanto trabajo como estudio son medios y ámbitos para cumplir los objetivos personales, en la medida que brindan herramientas económicas y de conocimiento, sin las cuales el Proyecto de Vida se vería limitado. En esta unidad se plantea un espacio para desarrollar el mapa correspondiente a estas dos alternativas, en coherencia con las metas personales y como clave para el desarrollo de los mapas personales para el desarrollo de otras alternativas valiosas para el desarrollo personal.

Sesión de trabajo en grupo con jóvenesObjetivos:

Identificar las opciones que ofrece la ciudad en términos de formación y trabajo en relación con Proyecto Personal de Vida.

Logros de la sesión:

- Al final de esta unidad los jóvenes se encontrarán en capacidad de buscar información relevante y considerar factores de mercado en el momento de tomar decisiones ocupacionales y de formación como parte de su Proyecto de Vida.
- Así mismo se encontrarán en capacidad de identificar herramientas y medios para analizar el mercado laboral existente en Bogotá.

Lo que necesitamos saber**El mercado laboral como parte de la decisión ocupacional**

Ante la decisión de ¿qué estudiar? o ¿en qué trabajar? Se plantean múltiples respuestas a los jóvenes. Es importante conocerse a sí mismo, identificar el potencial personal, aprovechar las habilidades y los gustos de la mejor manera posible, tal como se planteaba en el módulo anterior. Sin embargo como parte de esas respuestas falta otra perspectiva que resulta fundamental considerar si se desea tomar una decisión que sea efectiva para el desarrollo personal y para el de la ciudad y país. La perspectiva de lo que requiere el mercado laboral y ocupacional.

Si bien es importante que el campo ocupacional escogido responda a las habilidades, intereses y aptitudes personales, es de complementaria importancia

DOCUMENTO DE TRABAJO

considerar la disponibilidad de trabajo en una u otra ocupación y desde una perspectiva más global, lo que la ciudad y el país necesitan para su desarrollo. Para desarrollar la habilidad de analizar desde esta perspectiva el contexto laboral y ocupacional de la ciudad, es necesario definir algunos conceptos básicos:

Mercado¹⁰: Se puede definir como el contexto en el que se realiza un intercambio voluntario entre distintos individuos. En el mercado se dan cita unos oferentes y unos demandantes. Habrá tantos mercados como bienes, servicios, recursos, etc., susceptibles de intercambio en una economía.

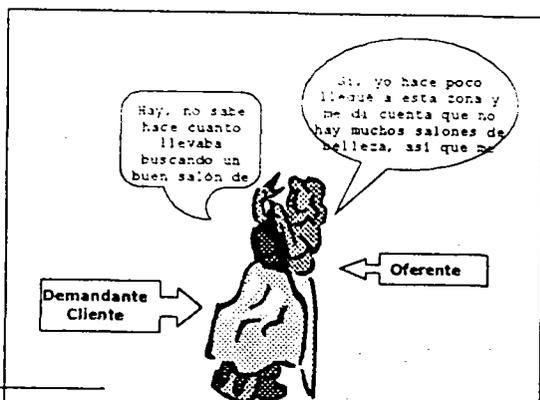
Mercado Laboral u Ocupacional: Contexto en el que se realiza el intercambio entre los servicios ofrecidos por las personas (representados en su formación, sus conocimientos y habilidades) y la demanda de las entidades, empresas o potenciales clientes de estos servicios.

Oferta Laboral u Ocupacional: Personas que ponen a disposición del mercado sus servicios, esperando encontrar clientes o entidades que los contraten.

Demanda: Clientes, entidades o empresas que necesitan cierto tipo de servicios y tienen el dinero para pagar por ellos.

Nicho de mercado: Segmento del mercado general en el que existe un alto número de demandantes de servicios y un bajo número de oferentes. Oportunidad para que nuevos oferentes ofrezcan sus servicios y obtengan con alta probabilidad un contrato.

De una forma muy sencilla, estos conceptos se podrían representar así:



¹⁰ Gomez, H., Tarazona, L. y Londoño, J. (1984) *La microempresa urbana. Perspectivas, promoción y políticas*. Ed. Grupo Social- Bogotá

DOCUMENTO DE TRABAJO

En este ejemplo, el nicho de mercado correspondería a la oportunidad identificada por la oferente de poner su salón de belleza en esa zona.

Generalmente no es tan sencillo ubicar nichos de mercado y en esta habilidad radica la clave para identificar correctamente de qué ocupación existe oportunidad en la ciudad. En el año de 1996, cuando el estado empezó reformas importantes que llevaron a muchas personas del sector a quedar desempleadas, muchas de ellas identificaron la necesidad en la ciudad de taxis, ya que el transporte masivo no respondía a los deseos de todos los ciudadanos. Sin embargo, con el transcurrir de los años muchos más compraron taxi, generando lo que se podría llamar una saturación del mercado. Esta saturación implica que manejar un taxi ya no es tan rentable para todos como antes: Hay muchos oferentes con relación al número de demandantes disponibles.

(Este punto se complementará con la información sobre el mercado bogotano del estudio de la SED acerca de la movilidad de los sectores económicos: ocupaciones de mayor demanda y de menor oferta laboral)

Actividades

Antes de la sesión, preparar

- Lámina con los conceptos de mercado, oferta y demanda
- Información sobre el mercado laboral de Bogotá (actualizada), en fichas

Desarrollo:

Vivenciar: **BARRIO Y LOCALIDAD¹¹**

Duración: 20 min.

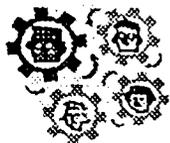
Propósito. Introducir la importancia de tener un "mapa" personal que permita la ubicación de recursos en una ciudad tan grande como Bogotá.

Paso Uno. Invite a los jóvenes a organizarse de modo que se sienten en dos filas con igual número de participantes, equipo A y equipo B. Pida que cada fila se numere de 1 hasta N.

¹¹ Adaptado de: *Juegos scouts*, documento en línea
<http://ww1.gsphoenix.com/encuentro/juegos/index.htm#dinamicas>

DOCUMENTO DE TRABAJO

Paso Dos. Explíqueles que el jugador 1 del equipo A le dice al jugador 1 del equipo B el nombre de un barrio o localidad de Bogotá. Supongamos que dice "Fontibón". El jugador 1 del equipo B debe decir ahora una localidad o barrio que empiece por la última letra de "Fontibón". Supongamos que dice "Normandía". El jugador 2 del equipo A tiene que decir una localidad o barrio que empiece por la letra A. Esto continúa por toda la fila. Si un jugador se equivoca o da una respuesta repetida, entonces se da un punto al otro equipo. Cuando se llega al final, se vuelve al jugador 1.

**Para generar dinámica:**

Motive a los participantes para que sean ágiles al decir los barrios o localidades, puede acordar una regla con los jóvenes sobre la pérdida de puntos o tiempo límite para continuar la secuencia.

Paso Tres. Evalúe con los participantes los puntajes obtenidos por los equipos y el conocimiento que tienen de la ubicación de las localidades y barrios de Bogotá. Pregunte cómo se sienten frente a su conocimiento de la ciudad, por qué puede ser importante conocer la ciudad, solicite sugerencias para profundizar en el conocimiento de la ciudad y anótelas en una cartelera que sea visible para todos.

Descubrir: EXPLORACION DEL MERCADO LABORAL

Duración: 40 min.

Propósito. Brindar a los jóvenes herramientas que les permitan conocer el mercado laboral de la ciudad.

Paso Uno. Pregunte a los participantes: ¿Que tipo de trabajo u ocupación buscarían en Bogotá, cómo lo harían y qué factores tendrían en cuenta? Escriba en el tablero las respuestas que los jóvenes dan; fíjese en el tipo de ocupaciones por las que ellos se inclinan y pregunte por las razones que los llevan a escoger esa opción.

Paso Dos. Con base en los aportes de los muchachos explique los conceptos de mercado, oferta y demanda (ver Caja de Materiales). Utilice datos que hagan referencia a la situación actual de la demanda laboral en Bogotá.

Paso Tres. Pida a los muchachos que por grupos evalúen entre todos la ocupación que cada uno eligió con base en los conceptos explicados en el paso anterior. Entrégueles información sobre la movilidad de los sectores económicos: ocupaciones de mayor demanda y de menor oferta laboral.

DOCUMENTO DE TRABAJO

Paso Cuatro. Explíqueles lo importante que es considerar las tendencias tecnológicas y los requerimientos de empleo. Remítase a la sección lo que necesitamos saber.

Reflexionar: LOS LUGARES CLAVE DE BOGOTÁ PARA MI FUTURO

Paso Uno. En plenaria, invite a los asistentes a compartir con el grupo el resultado de las visitas realizadas desde la sesión anterior. Anote las conclusiones principales en el tablero, las instituciones visitadas y su utilidad.

Paso Dos. Retome las principales instituciones visitadas y señale las repeticiones y las ausencias importantes.

Paso Tres. Invítelos a anotar en el diario las instituciones que les resultan útiles, su ubicación y aplicación a sus tres escenarios. Invítelos a realizar la tarea en casa en los mismos grupos de la sesión anterior.

Descubrir: TAREA EN CASA

Duración: 5 min.

Por grupos o parejas identificar lugares de interés recreativo y visitarlos en los próximos 15 días. Argumentar la selección de los lugares de acuerdo a cómo tienen que ver con el proyecto de Vida o los intereses y aptitudes personales. Posibles lugares de visita:

- IDRD- Ligas Deportivas
- OG y ONG del sector
- IDCT
- DABS-COL de la localidad
- UCPI sede de la localidad

Por escrito contestar:

- Ubicación
- ¿Qué oportunidades ofrecen para aprovechar el tiempo libre?
- Requisitos para participar

Evaluación de la sesión

DOCUMENTO DE TRABAJO

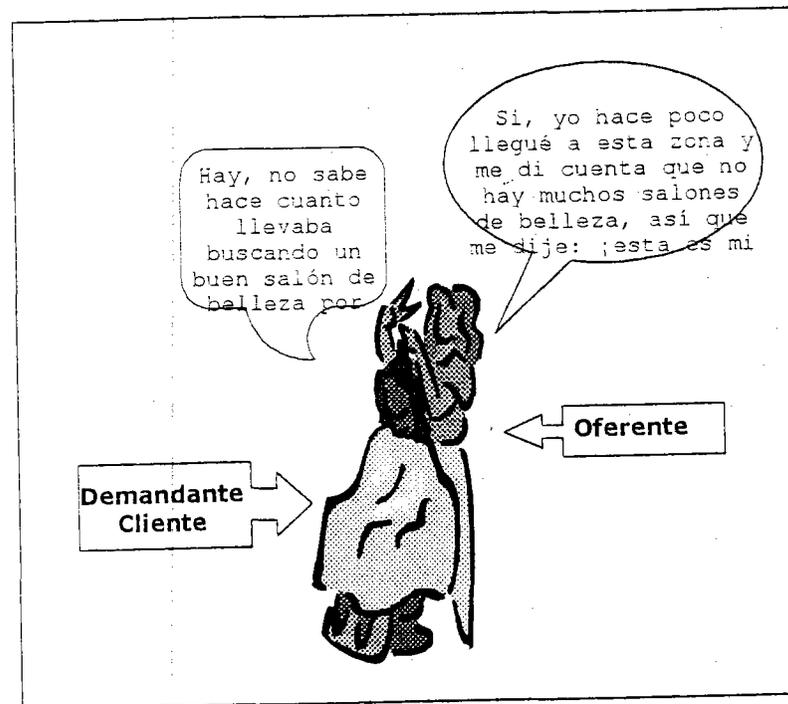
Solicite a todos los asistentes que respondan en una hoja para entregar estos aspectos sobre el taller que acaba de realizar:

- Defina mercado, oferta y demanda
- Anote un ejemplo de cómo estos conceptos afectan su elección ocupacional

DOCUMENTO DE TRABAJO

Caja de Materiales

Lámina mercado, oferta, demanda y nicho de mercado



DOCUMENTO DE TRABAJO

Bibliografía Recomendada

- Cámara de Comercio de Bogotá. El mercado de trabajo bogotano 1990 - 1998. Bogotá 1999

DOCUMENTO DE TRABAJO

Unidad 3. Rutas para el encuentro: Ocio en la ciudad

T tiempo libre, ocio, tiempo liberado, conceptos cercanos en su sentido, como objeto de estudio y discusión académica. Ese tiempo dedicado a la creación, a descubrir nuevos campos de diversión, donde se conjugan lúdica, creatividad y entretención, lleno de actividades elegidas y no impuestas. Llámese como se le llame ese espacio de tiempo en el prima el gusto personal, la verdad es que guarda oportunidades de autodescubrimiento, desarrollo y crecimiento inesperadas.

En Bogotá existen múltiples alternativas para contribuir a que el ocio se encuentre en forma efectiva con la construcción del Proyecto de Vida. La presente unidad plantea esta posibilidad y brinda un espacio de reflexión para que los jóvenes encuentren las intersecciones más fructíferas entre lo uno y lo otro.

Sesión de trabajo en grupo con jóvenesObjetivos:

Descubrir y establecer puntos de crecimiento a través de uso inteligente del ocio aprovechando las múltiples oportunidades que la ciudad brinda a los jóvenes en este campo.

Logros de la sesión:

- Al final de esta unidad los jóvenes se encontrarán en capacidad de encontrar sentido al tiempo de ocio con relación a la construcción de su Proyecto de Vida.
- Identificar opciones interesantes la ciudad ofrece para el ocio.

Lo que necesitamos saber**Ocio, tiempo para crecer¹²**

Comúnmente se cree que tener tiempo libre o estar ocioso significa una condición de pasividad, hasta el punto que la mayoría de definiciones de ocio en los diccionarios dicen cosas como "no estar trabajando", "ausencia de ocupación". Si hay algo que es importante tener claro es que ocio no significa pasividad. El ocio es tiempo disponible para hacer, para imaginar, para desarrollar la fantasía, para crear, es una puerta abierta al conocimiento de nuevos talentos y virtudes.

Actualmente, los teóricos del tema han encontrado que el ocio para el ser humano es una necesidad, ya que para los jóvenes y adultos cumple la función que

¹² Adaptado de: CEAPA-Confederación Española de Asociaciones de Padres y Madres de Familia Herramientas para escuela de padres Documento en línea <http://www.interbook.net/colectivo/ceapa/>

DOCUMENTO DE TRABAJO

el juego cumple en el desarrollo infantil. El ocio está ligado al desarrollo de la imaginación, a la fantasía y, ¿por qué no decirlo?, a la libertad, pues, es una opción que se toma como resultado de la capacidad humana de elegir.

El ocio es un valioso instrumento para dar sentido a la vida. Como docentes y orientadores, es necesario asumir la responsabilidad del proceso educativo, en el más amplio sentido, de nuestros jóvenes. Algunos dirían que esa responsabilidad se limita a vigilar el rendimiento académico, sin embargo las exigencias que plantea el mundo actual indican que la educación debe también ayudar a despertar la imaginación, la fantasía, la creatividad y el sentido de la responsabilidad.

Algunos teóricos gustan de manejar el trío tiempo libre, tiempo liberado y ocio. El tiempo libre sería aquél que no se dedica a una actividad sujeta a normas y horario: asistir a clase, comer, trabajar, etc. El tiempo liberado vendría a ser aquella parte del tiempo libre que se ahorra e invierte para dedicarla a sí mismo y a lo que se prefiere. El tiempo liberado sería como un envase precioso para introducir algo que gusta o interesa mucho a nivel personal: el ocio.

Entonces el ocio es la realización de actividades que desarrollan la imaginación y las capacidades, que hacen disfrutar y que divierten. Del tiempo libre se selecciona una parte a la que se llama tiempo liberado para dedicarla al ocio. Formalmente existen muchas definiciones de ocio, todas tienen algo bueno, pero se tomará la más corta ya que parece ser la más certera. La formuló el senador, filósofo y ensayista romano Marco Tulio, a quien llamaban «Cicerón», es decir, «garbancito» porque era pequeño de cuerpo y grande de espíritu. Cicerón definió «ocio» como «Otium cum dignitate», cuya traducción ligeramente libre vendría a ser «libertad con dignidad», que contiene la esencia y la síntesis de definiciones mucho más elaboradas.

El ocio como inversión y otros puntos fundamentales

Primero se ha puesto en claro que el ocio es mucho más que un tiempo simplemente sin ocupación, es disponibilidad para hacer lo que se prefiere, de ejercer la capacidad de elegir entre diversas opciones la que más agrada en ese momento y una oportunidad de gran implicación para crecer individual o colectivamente. Entonces, para hacer del tiempo libre, tiempo liberado para el ocio es necesario tomar elecciones que dediquen este tiempo a una actividad física o mental. Existen, como es lógico, diversos grados de actividad. Una persona, un niño/a que asiste con frecuencia a obras de teatro infantiles sentirá, probablemente, el deseo de hacer teatro. De la misma forma que un niño/a que observa que sus padres leen y hacen comentarios sobre lo que están leyendo, se sentirá, probablemente, inclinado a coger un libro adecuado a su edad y a su momento evolutivo.

DOCUMENTO DE TRABAJO

En el caso de la inversión del tiempo libre de los jóvenes es oportuno considerar algunas creencias muy populares:

- El tiempo debe ser rentable, productivo: Cuando se habla de inversión generalmente se piensa en dinero y se aplica la misma lógica. En la sociedad actual se da gran importancia a la utilidad del dinero, es decir, si fue invertido para generar más ganancias, si se multiplicó, etc. En el caso del ocio se considera muchas veces tiempo perdido, ya que no genera ganancias cuantificables.
- En esta medida, no hace falta educar para hacer uso del ocio. Esta creencia que ha sido derrumbada en parte por los programas de prevención de problemáticas que afectan a los adolescentes, aún prevalece en algunos casos, de tal forma que el tiempo académico se ve colmado de actividades "necesariamente productivas".

Es necesario entonces¹³:

- Apostar, decididamente, por un concepto activo y positivo de ocio, que favorezca el desarrollo personal y la creatividad de los jóvenes.
- Rechazar, enérgicamente, el concepto simplista de que el ocio consiste en no hacer nada.
- Aprender a valorar el ocio como un factor de equilibrio para lograr un desarrollo armónico de la personalidad. El tiempo libre ofrece la oportunidad de compensar creativa y lúdicamente las deficiencias repetitivas y mecánicas de los hábitos cotidianos.
- Motivar a los jóvenes, desde estas sesiones de trabajo en grupo, para que empleen adecuadamente su ocio y tiempo libre, a través del diálogo, la labor pedagógica y del ejemplo, haciéndoles ver la importancia, para su crecimiento personal y como oportunidad para enriquecer su Proyecto de Vida a través del deporte, la lectura, la música, el voluntariado social, etc.
- Promover la tesis de que un concepto saludable de ocio tiene diversas vertientes: una individual, que favorece el crecimiento personal (lectura, pintura); y otra participativa, comunicativa y convivencial, que descubra el placer de compartir aficiones y proyectos con otros (deporte, voluntariado, realización en equipos de actividades culturales, etc.).
- Convencerse, como docentes, padres y madres, de que tan importante como es que los jóvenes aprendan Lengua, Matemáticas, Ciencias Naturales o Sociales también lo es que desarrollen sus inquietudes, su creatividad, su imaginación y que aprendan a expresar artísticamente su sensibilidad y sus sentimientos.
- Vincular el ocio y la Educación para desarrollar la búsqueda individual y colectiva de nuevos horizontes, la exploración de diversos campos de la realidad social y cultural, y vencer el miedo a enfrentarse con situaciones desconocidas.

¹³ Ibid. 12

Actividades

Antes de la sesión, preparar

- Un mapa de Bogotá tamaño pliego
- Papelitos con nombres de hitos (lugares importantes de Bogotá), dos de cada uno, de tal manera que se puedan hacer parejas y luego cuartetos. Seleccione los lugares de tal manera que resulten desconocidos para su grupo, con este fin puede solicitar apoyo al área de sociales de su institución.
- Una breve descripción de estos barrios o localidades (Puede solicitarle al área de sociales apoyo en este tema)
- Información local a cerca de las instituciones gubernamentales no gubernamentales de servicio social. Esta información la puede ubicar con su alcaldía local o en la Contraloría de Santafé de Bogotá en la Agenda de participación local.

Desarrollo del sesión

Vivenciar: **HITOS¹⁴**

Duración: 20 min.

Propósito. Formar grupos en forma espontánea, integración. Reconocimiento de una forma entretenida de algunos hitos de la ciudad.

Paso Uno. Explique que se entregará a cada uno un papelito, que llevará el nombre de un hito de la ciudad (lugares memorables de la ciudad por razones científicas, culturales o históricas). Entregados, cada uno sale a la búsqueda de otro que tiene en su papelito el mismo hito. Se forman las parejas, dialogan. Después se volverán a entregar los papelitos: con cuatro nombres de hitos, se buscan, forman los cuartetos y dialogan.

Paso Dos. Entregue los papeles con hitos repetidos. Cada uno abre su papelito y lee su lugar. Busca a la persona que tiene en su papelito el mismo nombre de un barrio o localidad.

¹⁴ Adaptado de: Caviedes, M. (1989) Dinámicas de Grupos Indo-American Press Service: Bogotá
Secretaría de Educación Distrital- Corpoeducación- Confederación Colombiana de ONG

Paso Tres. Trabajo grupal: Hecho esto, cada pareja va a un lugar aparte y tratan de identificar dónde queda el lugar o hito. ¿Qué hacen allí? ¿Qué lo hace memorable? Déles 10 minutos para este proceso.

Paso Cuatro. Mientras dialogan las parejas, entregue los papelitos con los nombres repetidos de 4 hitos más. Los grupos se buscan y forman los cuartetos: se presentan y dialogan el mismo contenido anterior 5 minutos.

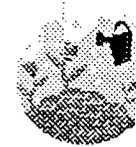
Paso Cinco. Plenario: Cada grupo se presenta según se indicó, pregunte si alguien desea agregar algo sobre los lugares anotados, que el grupo conozca de antemano: aspectos que sean interesantes para compartir.

PROGRAMAS RADIALES¹⁵

Duración: 30 min.

Propósito. Identificar con los estudiantes actividades interesantes en las que se puede emplear el tiempo libre en Bogotá.

Paso Uno. Pida a los jóvenes que se reúnan en grupos de 4 ó 5 personas. Haga que los participantes comenten entre ellos el mayor número posible de actividades que ofrece Bogotá para realizar en el tiempo libre; que expliquen: el lugar en que se puede hacer, en que consiste, qué horario tiene, qué costo, la duración de la actividad y demás datos que consideren relevantes.



Haga énfasis en:
Que es importante resaltar aquellas actividades que ayudan a descubrir nuevas habilidades y aptitudes.

Paso Dos. Digale a los participantes que con los datos que reúnan de las actividades deben crear un programa radial en el que den a conocer dicha información, el programa puede ser de noticias, un concurso, una entrevista, de cantos, un magazin, etc. Motívelos para que sea algo novedoso y poco común. Defina con los participantes la duración de cada emisión radial.

Paso Tres. Solicite a los grupos que presenten su programa radial a los demás. Escoja un voluntario para que elabore un lista en la que coloque las actividades expuestas con su respectiva información.

¹⁵ Londoño, A. (1983) 112 Dinámicas Indo-American Press Service: Bogotá

DOCUMENTO DE TRABAJO

Paso Cuatro. Invite a los jóvenes a reflexionar sobre las distintas actividades que se pueden desarrollar en la ciudad. Resalte que hay muchas otras que quizá no conocemos y con las cuales se pueden adquirir nuevos aprendizajes y experiencias.

Visualizar: EL VOLUNTARIADO: UNA FORMA DE INVERTIR EL TIEMPO LIBRE Y APRENDER

Duración: 20 min.

Propósito. Mostrar a los participantes que las actividades de voluntariado son una manera de invertir el tiempo libre, aprender, adquirir experiencia, servir a la comunidad y a Bogotá.

Paso Uno. Pregunte a los participantes cual es el sentido de las actividades de voluntariado, haga que entre todos elaboren una lista de las actividades de voluntariado de la localidad y de Bogotá conocidas por ellos.

Recursos didácticos sugeridos:
Si lo desea, puede invitar a un representante de una organización social del sector, para que aclare dudas y participe de la discusión



Paso Dos. Por grupos haga que trabajen sobre la utilidad del voluntariado en el uso del tiempo libre, el ocio y la construcción del Proyecto de Vida: ¿Qué funciones se puede cumplir como voluntario? ¿Qué requisitos se necesitarán para hacer parte de estos grupos? y ¿Qué conocimientos se necesitan, qué conocimientos aportan?



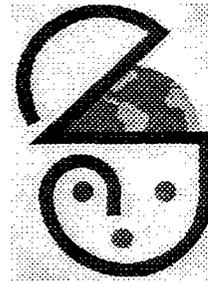
Haga énfasis en:
La utilidad del voluntariado, como medio para aprender habilidades nuevas y adquirir experiencia que puede ser útil después para conseguir trabajo.

Paso Tres. En plenaria invite a que se dé a conocer el trabajo de los grupos y fomente la participación de todos, pídale sus opiniones sobre la forma en que estas actividades aportan a la construcción del proyecto de vida.

Paso Cuatro. Concluya la actividad y resalte lo productivo que puede ser invertir el tiempo libre en este tipo de actividades de servicio social.

Integrar: COMO CONTRIBUYE EL TIEMPO LIBRE AL PROYECTO DE VIDA

Secretaría de Educación Distrital- Corpoeducación- Confederación Colombiana de ONG



**Educación
Con Visión**

Módulos para el Orientador Vocacional

Módulo Tres

Rutas para Aprender

DOCUMENTO DE TRABAJO

**Secretaría de Educación Distrital
Corpoeducación
Confederación Colombiana de ONG**

Carta al Orientador

Bogotá, Año 2000

Apreciado Orientador Vocacional:

Con la pregunta ¿Cómo seguir aprendiendo toda la vida? Se presenta un módulo en el que tendrá la oportunidad de compartir con los jóvenes la importancia de aprender y descubrir las enseñanzas que se pueden encontrar en todas partes, desde los manuales de funcionamiento de los electrodomésticos, hasta las grandes instituciones de formación profesional. Aprender permanentemente es una de las bases para vivir en el mundo actual. Sólo asumiendo una permanente actitud de aprendizaje será posible el desarrollo de un Proyecto de Vida no sólo personal sino también colectivo.

En este módulo encontrará cinco unidades, que incluyen cinco sesiones de grupo para ser desarrolladas con los jóvenes y una sesión para ser desarrollada con los padres. Cada unidad incluye las instrucciones para aplicar los ejercicios y reflexiones pertinentes en cada caso. Usted puede adicionar o modificar los ejercicios para responder mejor a las necesidades de su grupo; eso sí, es importante cuidar que las modificaciones se ajusten a la metodología y los objetivos propuestos.

Esperamos que el Módulo Tres: Rutas para Aprender, resulte una herramienta útil para su importante labor con la comunidad educativa.

BIENVENIDO AL MÓDULO RUTAS PARA APRENDER

Tabla de Contenidos

	Pág.
Objetivos del módulo	4
Logros de los asistentes como resultado de este módulo	4
Observaciones metodológicas	4
Estructura general del módulo	7
El módulo Rutas para Aprender en el programa de Orientación Vocacional	10
Unidad 1. ¿Cómo seguir aprendiendo toda la vida?	11
Unidad 2. Competencias, oficios y profesiones	18
Unidad 3. Tipos de títulos e instituciones - cómo seleccionar las mejores opciones-	33
Unidad 4. Planes de cualificación de competencias durante el trabajo	44
Unidad 5. Estudios en el exterior: Cuándo, dónde y cómo, fuentes de financiación locales e internacionales.	51
Anexo. Sesión de trabajo en grupo con padres	60

Módulo Tres Rutas para Aprender

Objetivo del módulo:

Brindar herramientas para buscar y seleccionar fuentes de formación que le permita a los jóvenes el desarrollo de su Proyecto de Vida en Bogotá.

Logros de los asistentes como resultado de este módulo

Al final de este módulo los asistentes se encontrarán en capacidad de:

- Los jóvenes podrán identificar diferentes medios para aprender, los cotidianos y los centros de educación formal y no formal, en el ámbito local e internacional.
- Identificar diferentes fuentes de financiación para acceder a estas fuentes de formación.
- Incorporarán estos nuevos conocimientos a su Proyecto de Vida.
- Los padres podrán identificar medios prácticos y sencillos para apoyar el proyecto de aprendizaje de sus hijos.

Observaciones Metodológicas

- **Cronogramas, fechas y citas:**
 - Confirme las fechas para la realización de cada sesión de trabajo en grupo con los directores del curso o el cronograma de la institución educativa.
 - En el caso de las unidades que deben ser desarrolladas con docentes y las que se desarrollan con padres, asegúrese de citar a los asistentes con tiempo suficiente, por lo menos con una semana de anticipación por escrito de ser posible.
 - Al conformar los grupos de trabajo, recuerde que idealmente los grupos de trabajo deben ser entre 25 y 30 personas, para grupos superiores a este número, mientras adquiere práctica, puede solicitar el apoyo de otro docente.
- **Para la preparación de las experiencias en grupo:**
 - Lea completamente cada unidad antes de su realización, para que pueda realizar ajustes y preparar el material necesario.
 - Le sugerimos consultar la sección "Lo que necesitamos saber" y la "Bibliografía recomendada" para enriquecer el desarrollo de los talleres.

- **La secuencia pedagógica de cada experiencia en grupo:**

Recuerde que cada ejercicio propuesto responde a una etapa en el proceso de aprendizaje expuesto en el "Instructivo para el Orientador". De tal manera que si considera necesario cambiar alguno de los ejercicios propuestos puede tomar en cuenta los objetivos de la unidad correspondiente y la etapa señalada para seleccionar el mejor sustituto, de acuerdo a las necesidades particulares de su grupo. Con ese fin, se transcriben a continuación las diferentes etapas, sus objetivos y estrategias¹.

- **Vivenciar:**

Objetivo: Facilitar, a través de una experiencia con significado y relevancia personal, una conciencia de las implicaciones de una necesidad sentida y de algunas opciones disponibles para satisfacer dicha necesidad.

Estrategias:

- Acordar expectativas mutuas con los educandos.
- Iniciar con una actividad de integración interpersonal en grupo, una dinámica, divertida y culturalmente apropiada para crear un "rapport" (clima emocional positivo) adecuado.
- Diseñar, sobre la base de lo que ya saben o lo que ya han vivido, una actividad que permita sensibilizarse hacia una necesidad sentida y a nuevas opciones para satisfacerla.

- **Reflexionar:**

Objetivo: Facilitar una reflexión individual y colectiva sobre la experiencia anterior, con el fin de analizar, priorizar y compartir sus reflexiones, escuchar, valorar y evaluar las de otros y escoger una opción para ensayar.

Estrategias:

- Facilitar un diálogo sobre la vivencia en el que se comparten las percepciones, creencias y sentimientos.
- Guiar, estimular y compartir la reflexión y el análisis de la experiencia.
- Facilitar una percepción positiva de la diversidad de vivencias y opiniones y de la posibilidad de aprender de otras personas y experiencias.
- Resumir y priorizar las similitudes y las diferencias entre lo percibido por los diferentes participantes.

- **Descubrir:**

Objetivo: Facilitar la adquisición y definición de la información conceptual y las destrezas necesarias para poder ensayar la nueva opción escogida.

Estrategias:

- Facilitar, hasta donde sea práctico, que los educandos concluyan lo que se quiere que sepan, en lugar de decirse en forma magistral.

¹ Brenson, G. Fundación Neo-Humanista (1996) **CONSTRUCTIVISMO CRIOLLO: Una Metodología** Facilitadora de la Educación Holista. COLOQUIO LATINOAMERICANO DE ENFOQUE SISTÉMICO

- Facilitar información de manera sistemática, organizada y secuencial, presentando sólo los detalles más importantes y pidiendo retroalimentación de lo entendido.
- Usar una variedad de medios y materiales, según las necesidades individuales, evolutivas y culturales.
- Promover análisis y crítica constructiva de lo presentado.

• **Visualizar:**

Objetivo: Facilitar la elaboración de una visión en la cual las experiencias personales, la vivencia y lo descubierto se integran para formar un "norte" perceptual y estratégico.

Estrategias:

- Facilitar con actividades multi-sensoriales (auditivas, visuales y quinéticas) la creación de las imágenes detalladas que forman parte de una visión de éxito en la satisfacción de la necesidad con la nueva estrategia.
- Integrar lo emocional con lo cognoscitivo.
- Ligar lo que vivenciaron y lo que visualizan con lo que dicen los expertos.
- Crear un puente conceptual entre lo vivenciado y un concepto abstracto.

• **Ensayar:**

Objetivo: Facilitar un ensayo preliminar de una aplicación de lo descubierto y de sus correspondientes destrezas, con el fin de evaluar individual y colectivamente los resultados y de introducir modificaciones.

Estrategias:

- Facilitar una práctica guiada en la que se puede comprobar el entendimiento de los conceptos y el manejo de las destrezas.
- Reevaluar cada pequeño adelanto para reducir el miedo y aumentar la autoestima.
- Facilitar que los participantes comparen y contrasten sus resultados.
- Facilitar procesos de auto-evaluación personal y en grupo.
- Reevaluar los errores como unas oportunidades de aprendizaje.
- Crear expectativas altas de éxito.

• **Integrar:**

Objetivo: Facilitar la aplicación del ensayo a la realidad vivida y su síntesis con conocimientos, experiencias y necesidades actuales y nuevas, con el fin de lograr los objetivos trazados, compartir lo aprendido y gozar el logro.

Estrategias:

- Resumir el proceso total vivido, partiendo de la experiencia con la que se inició la sesión.
- Facilitar y reforzar que los participantes compartan sus aprendizajes y sus éxitos.
- Pedir un primer contrato (muy fácil de cumplir) de cambio personal o interpersonal.

- Facilitar procesos flexibles y realistas de auto-monitoreo y seguimiento.
- Cuestionar o dejar incógnitas acerca de las aplicaciones futuras del concepto.
- Celebrar con ellos los aprendizajes individuales y en grupo.

Estructura General del Módulo

Los módulos del Programa de Sesiones de Trabajo en Grupo de la Orientación Vocacional han sido diseñados para que sean de fácil acceso y consulta, con este fin se ha incluido teoría, ejercicios variados y sugerencias para el desarrollo de los talleres paso por paso.

En total se desarrollarán cinco módulos, cada uno compuesto por sesiones de trabajo en grupo (talleres) de dos horas (académicas) de duración. Cada módulo incluye sesiones especiales para ser desarrolladas con los padres y otras con los docentes. El programa está previsto para ser desarrollado en dos años (10º y 11º). Con los jóvenes se propone desarrollar una unidad cada quince días, con los padres una unidad cada mes, con los docentes una vez cada año y para culminar el proceso se realizará un taller con el núcleo familiar. De esta manera, los jóvenes reciben en total 56 horas, los padres reciben 8, los docentes 4 y el núcleo familiar 2 horas académicas de taller.

En el Módulo Tres: Rutas para Aprender encontrará cinco sesiones de trabajo en grupo con jóvenes, para ser desarrolladas a lo largo de dos meses y medio. Encontrará en el anexo una sesión para padres. Vale recomendar que mantenga la frecuencia sugerida de las sesiones, ya que esto asegura la continuidad del proceso para los jóvenes y su efectividad en el cumplimiento de los objetivos.

Cada módulo incluye secciones para acompañarlo en el desarrollo de los talleres. De tal manera, en este módulo encontrará las siguientes secciones:

- Carta al Orientador: En cada módulo encontrará una carta con el fin de presentarle el sentido principal del módulo y su aplicación.
- Objetivo del módulo: Identifica brevemente el fin fundamental de cada módulo.
- Logros de los asistentes como resultado de este módulo: En este punto encontrará indicadores evaluables para realizar el seguimiento de los avances obtenidos en cada módulo.
- Observaciones metodológicas: Esta sección le permitirá recordar oportunamente elementos fundamentales para el desarrollo de los talleres como la convocatoria o el ajuste con el cronograma del colegio.
- Estructura general del módulo: En este punto se presenta el tiempo para el que se ha diseñado el módulo y las secciones que encontrará en el módulo y sus unidades.

- Este módulo en el Programa de Sesiones en Grupo de la Orientación Vocacional: En esta sección encontrará un esquema, indicándole a que punto del Programa de Sesiones en Grupo de la Orientación Vocacional corresponde y el tiempo dedicado para las sesiones con jóvenes, padres y docentes.

De la misma manera en cada unidad, encontrará los siguientes contenidos:

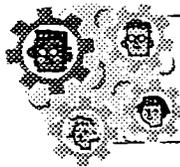
- Objetivos
- Logros de la sesión
- Lo que necesitamos saber: En este punto de cada unidad usted encontrará los fundamentos conceptuales básicos para el desarrollo del taller.
- Actividades
 - Antes de la sesión, preparar (Materiales previstos para el taller)
 - Desarrollo: En este numeral encontrará la descripción, paso por paso de todos los ejercicios necesarios para el desarrollo de la sesión, incluyendo reflexiones y el tiempo estimado de duración. Usted puede adicionar o modificar los ejercicios para responder mejor a las necesidades de su grupo, eso si, es importante cuidar que las modificaciones consideren la metodología y los objetivos propuestos.

En medio de los ejercicios encontrará recuadros con sugerencias importantes para el desarrollo del taller:



Haga énfasis en que:
En recuadros como este encontrará puntos importantes de reflexión con el grupo.

Recursos didácticos sugeridos:
En recuadros como este encontrará sugerencias adicionales para enriquecer el desarrollo del taller utilizando recursos como carteleras, pintura, etc.

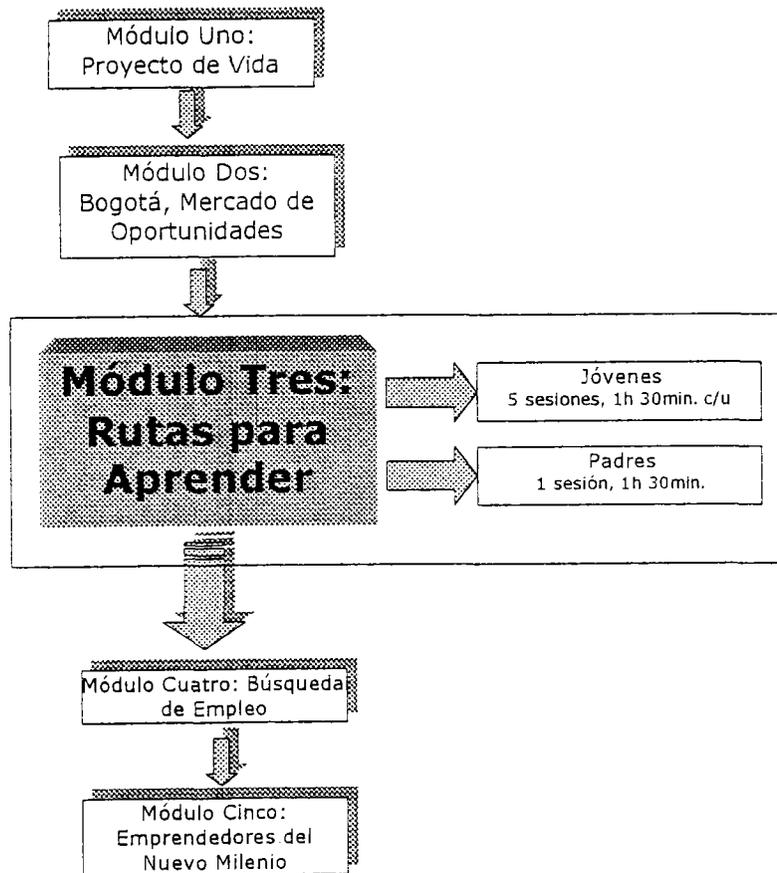


Para generar dinámica:
Encontrará en el texto recuadros como éste, que le brinda alternativas de acción pedagógica para mejorar el desempeño de los grupos.

- Cada ejercicio incluye en el pie de página todos los datos de la fuente original a partir de la cual se adaptó el ejercicio.
- Tareas para la casa: En la mayoría de unidades encontrará una tarea sugerida para los jóvenes, que enriquecerá la labor en la siguiente sesión.
- Evaluación de la sesión: En este punto se sugieren preguntas que le permitan evaluar el cumplimiento de los objetivos propuestos para la sesión.
- Caja de Materiales: Aquí encontrará todos las gráficas, esquemas y formatos requeridos para hacer el taller y que usted podrá multiplicar de acuerdo a las necesidades del grupo.
- Bibliografía Recomendada: Para enriquecer su conocimiento del tema o refrescar su memoria, le sugerimos autores de amplia trayectoria en los contenidos de cada unidad.

Rutas para Aprender en el Programa de Sesiones de Trabajo en Grupo en la Orientación Vocacional

Este es el tercero de los cinco módulos para 10° y 11°. En este módulo encontrará cinco unidades que le brindarán indicaciones para desarrollar cinco sesiones de trabajo en grupo con jóvenes y una con padres.



Unidad 1. Cómo seguir aprendiendo toda la vida

"Aprender para subsistir" parece ser cada vez más el lema de estos tiempos. Globalización, informática, robótica, tecnología de punta, último descubrimiento, términos cotidianos en el nuevo milenio. Tal vez en el siglo XX la humanidad evolucionó en tecnología más allá de las ideas más arriesgadas de los habitantes del siglo XIX.

Ahora, en la puerta del siglo XXI, el mundo se ha acostumbrado al vertiginoso avance de la ciencia, a veces sin darse cuenta de cómo estos rápidos cambios afectan y afectarán cada aspecto de la vida cotidiana. Uno de los ámbitos que ha recibido ampliamente la influencia de la evolución tecnológica ha sido el laboral. En otras épocas para trabajar era suficiente conocer un oficio, hoy para desempeñarse en cualquier ocupación se hace imprescindible tener una serie de competencias o habilidades le permitan adaptarse en el mundo actual, entre ellas la capacidad de aprender permanentemente. Aprender a aprender se torna en una habilidad fundamental para estar al día en un mundo en perpetuo movimiento, de tal manera que esta unidad se centra en la importancia de aprender y de identificar oportunidades de aprendizaje en cada rincón de la vida.

Sesión de trabajo en grupo con Jóvenes

Objetivos:

- Reconocer las diferentes fuentes de aprendizaje disponible en el mundo contemporáneo y su importancia para la construcción del Proyecto de Vida.

Logros de la sesión:

Al final de esta unidad los jóvenes estarán en capacidad de identificar razones propias y medios para aprender constantemente.

Lo que necesitamos saber

Aprender todo el tiempo: la mejor manera de adaptarse al mundo actual

Hoy en día el contexto de globalización y rápido desarrollo exige asumir retos en forma permanente. Los avances que se producen no pueden pasar desapercibidos, basta con mirar hacia atrás y descubrir la gran de cambios que han tenido lugar en corto plazo para darse cuenta de la forma en que el mundo actual evoluciona en forma acelerada.

Para comprender globalmente este proceso, valga considerar lo expuesto por Toffler (1980)², un visionario del proceso de desarrollo reciente de la humanidad, quien explica este transcurso como el paso por una serie de "olas" o periodos de sucesión cada vez más rápida.

La primera de ellas, denominada la era agrícola tardo miles de años en desplegarse. Antes de la primera ola la mayoría de las personas vivían en grupos pequeños y, a menudo, migratorios, y se alimentaban de la caza, la pesca o la cría de rebaños. Con la revolución agrícola se extienden poblados, asentamientos, tierra cultivada y se da una forma de vida sedentaria.

Sólo trescientos años después se pasó a la era caracterizada por la revolución industrial, en este periodo primó el trabajo por medio de máquinas y la educación se centraba en lo técnico y en oficios.

Apenas unas cuantas décadas después estamos viviendo la construcción de una nueva civilización, la tercera ola. "Las nuevas tecnologías han hecho entrar a la humanidad en la era de la comunicación universal; eliminando la distancia, contribuyen poderosamente a forjar las sociedades del mañana que, a causa de ellas, no responderán a ningún modelo del pasado."³

De tal manera que es posible identificar cómo la tecnología y el conocimiento se mueven cada vez más rápido, modificando la sociedad construida a partir de la industrialización, afectando y removiendo estructuras, reacomodando modelos sociales y dando origen a múltiples estilos de vida alternativos. Los principios de la revolución industrial han sido replanteados, dando paso a exigencias diferentes a los seres humanos de hoy. Los patrones culturales, tecnológicos y sociales, han evolucionado, y en esta medida, las personas y las instituciones humanas están re-inventándose con gran rapidez. De esta manera, las nuevas normas implican que las personas no se aferren a un modelo mental único, sino que se encuentren en posibilidad de replantearse su propio modelo y adaptarlo de acuerdo a las exigencias de los acelerados cambios de la tecnología y el conocimiento, es decir, se ha hecho necesario aprender a aprender.

Se puede decir entonces que la principal característica de estos tiempos es el cambio, en el que la tecnología y la información se han constituido en fuentes indiscutibles de poder, la adaptación de los jóvenes recién egresados de la educación media no se puede limitar a aprender uno u otro oficio. El entorno global exige el desarrollo de varias competencias básicas que le permitan a nuestros jóvenes no sólo la adaptación sino también el aprendizaje y la re-creación de realidades⁴.

² Toffler, A. (1986) *La Tercera Ola* Plaza y Janés: Barcelona

³ La educación encierra un tesoro, Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI, (1996) presidida por Jacques Delors Santillana, Ediciones UNESCO: Madrid

⁴ Senge, P. (1993) *La Quinta disciplina* Ed. Granica: Barcelona

Actividades

Antes de la sesión, preparar: (Ver caja de materiales)

- Pliegos de papel periódico.
- Hojas blancas, lápices, colores y marcadores
- Dulces para todos los asistentes, como premio por el concurso

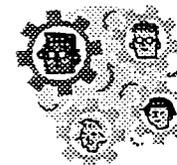
Desarrollo:

Visualizar: **¿Y QUÉ SERÍA DE NOSOTROS SIN CONOCIMIENTO?**⁵

Duración: 30 min.

Propósito. Considerar qué pasaría con nuestras vidas si no tuviéramos la posibilidad de conocer y cuáles serían las consecuencias que generaría un mundo sin conocimiento

Paso Uno. Pida a los integrantes del grupo que formen subgrupos de 3 a 5 participantes y entregue a cada subgrupo los materiales necesarios. Pídales que mediante un dibujo colectivo y/o un cuento muestren cómo sería un mundo sin conocimiento.



Para generar dinámica:

Es importante que los grupos consideren preguntas como: ¿existirían conflictos?, ¿cómo se solucionarían?, ¿cómo se relacionarían las personas? ¿Cómo se suplirían las necesidades físicas, psicológicas, afectivas, sociales, económicas, cognitivas, etc.?

Paso Dos. Cuando los subgrupos terminen pídale que consignen en una hoja: ¿Cómo se sentiría cada uno si viviera en un mundo así? ¿Qué sería de una persona sin conocimiento?

Paso Tres. En plenaria, cada subgrupo comparte y explica el cuento y/o dibujo realizado a los demás, pídale que hagan énfasis en los sentimientos que les generaría vivir en un mundo así y que elementos les permitieron desarrollar la tarea asignada.

Paso Cuatro. Para concluir la actividad rescate las diferentes respuestas dadas por los participantes haciéndoles ver que la falta de conocimiento puede generar caos

⁵ Adaptado de: Vargas, C., Molinos, V., Ramirez, C., Vargas, E. y Mejia, S. (1995) *Aprendiendo a vivir en Armonía* Publicación de la Asociación Colombiana para la Defensa del Menor Maltratado con el auspicio de la Fundación FES: Bogotá

permanente y reflexione sobre la forma en que aplicaron sus conocimientos previos para desarrollar el ejercicio.

Descubrir: EUREKA: HISTORIA DEL DESCUBRIMIENTO O COMO APRENDER A PERPETUIDAD

Duración: 30 min.

Propósito. Reconocer la rápida evolución del conocimiento en el mundo contemporáneo y las rutas cotidianas para acceder a él.

Paso Uno. Realice una introducción al tema en la que explique a los jóvenes la forma en que se presentan los cambios en el mundo y cómo los avances permanentes exigen una constante actualización. Anuncie que darán inicio al concurso fijado para esta sesión.

Paso Dos. Invite a los participantes a ubicarse en 6 o 7 grupos (4 personas por grupo). En estos grupos cada uno expondrá su descubrimiento (Tarea de la última sesión del Módulo Dos):

- La fecha del descubrimiento
- Una breve descripción
- Su importancia para el mundo
- La fuente o el lugar donde encontraron la información

De los descubrimientos expuestos escogerán el mejor de acuerdo a dos condiciones: Que sea el más reciente y de mayor impacto para la vida cotidiana de los del grupo. Deles 15 min. para hacer dinámica esta etapa.

Paso Tres. Invite a los diferentes grupos a que elijan un representante que exponga ante el curso el descubrimiento seleccionado y las razones que los impulsaron a escogerlo. El curso, en plenaria elegirá al final el mejor. Recoja los descubrimientos por escrito, ya que los necesitará para su sesión de trabajo en grupo con padres.

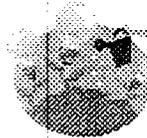


Haga énfasis en:

La rapidez con que se dan los descubrimientos en los campos de la ciencia y tecnología en estos días, así como lo que esto implica para la formación de los jóvenes: Aprender todo el tiempo.

Paso Cuatro. Después de la elección, plantee las preguntas, para ser resueltas en grupo: ¿En qué fuentes buscaron información para esta tarea? ¿En el mundo actual sólo se encuentra conocimiento en un solo medio? ¿A qué otras fuentes es posible acudir en forma cotidiana? Invítelos a reflexionar sobre cómo es posible encontrar conocimientos nuevos de muchas fuentes. ¿Es posible aprender todo el tiempo? ¿Cómo?

Paso Cinco. Plenaria. ¿Cuales fueron las fuentes más o menos consultadas? Sugerencias para aprender. Plantee la discusión: ¿Qué tipo de cosas podemos aprender en forma cotidiana?, ¿cómo?



Haga énfasis en que:

Hoy en día se encuentran muchas fuentes disponibles para aprender, lo importante es estar dispuesto para hacer buen uso de ellas. Por ejemplo los manuales de los equipos, los periódicos, las revistas, los libros y, por supuesto, el internet. Todas a disposición de quien quiera notar su utilidad con relación a su propia construcción del Proyecto de Vida.

Integrar: APRENDER PARA CONSTRUIR... MI PROYECTO DE VIDA

Duración: 30 min.

Propósito. Facilitar a los participantes un momento para identificar el proceso de formación permanente en su Proyecto de Vida y encontrar argumentos para contar con el apoyo de los padres.

Paso Uno. Organice al grupo por parejas y pídale que identifiquen en sus respectivos escenarios, con ayuda del compañero, las razones que dentro de su Proyecto de Vida justifican la necesidad de mantener una capacitación permanente. Solicite que las razones dadas sean consignadas en su diario.

Paso Dos. Invite a los participantes a identificar ahora las áreas generales en las que deben aprender nuevos elementos para el desarrollo de cada uno de sus escenarios, el resultado de esta discusión será consignado en el diario.

Paso Tres. Plenaria. Solicite a los participantes que compartan las conclusiones a las que llegaron con sus compañeros. Haga una lista en el tablero con las razones enumeradas por los grupos. Resalte verbalmente la importancia de que exista coherencia entre las áreas de formación identificadas y los escenarios propuestos como parte del Proyecto de Vida.

Paso Cuatro. Entrégueles una ficha blanca, explíqueles que en ella podrán escribir un mensaje a sus padres, explicándoles cómo pueden colaborarles en a aprender para construir su Proyecto de Vida. Una vez escritas fichas, solicíteles que la doblen y en el exterior la marquen con el nombre de ellos y el de sus padres.



Haga énfasis en:

A pesar de que la ayuda económica es necesaria, pídeles que consideren otros aspectos relevantes para su vida personal y profesional.

Paso Cinco. Recoja las fichas y consérvelas para entregárselas a los padres en la sesión de trabajo en grupo sobre éste mismo tema.

Descubrir: TAREA PARA LA CASA

Propósito. Conocer elementos básicos sobre las competencias laborales.

Individualmente realizarán una pequeña investigación a cerca del término "competencia laboral" pueden consultar las diferentes fuentes sugeridas en esta sesión y traer sus hallazgos por escrito para la próxima sesión.

Evaluación de la sesión

Solicite a todos los asistentes que respondan en una hoja para entregar la respuesta a las siguientes preguntas:

- ¿Cómo contribuye la habilidad para aprender a su Proyecto de Vida?
- ¿Cuáles son las tres áreas de conocimiento en las que debe iniciar la construcción de sus tres escenarios? Explique brevemente cómo contribuyen estos conocimientos a su Proyecto de Vida.

Bibliografía Recomendada

- La educación encierra un tesoro, Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI, (1996) presidida por Jacques Delors, Santillana & Ediciones UNESCO: Madrid
- Senge, P. (1993) La Quinta disciplina Granica: Barcelona
- Toffler, A. (1986) La Tercera Ola Plaza y Janés: Barcelona

Unidad 2. Competencias, ocupaciones y profesiones

arpintero, talabartero, vendedor, abogado o tal vez médico... Comparten algunas competencias elementales, otras básicas y las diferencias se encuentran en las competencias específicas de cada campo. Ahora no sólo es importante la certificación: ahora lo más importante es la calificación y la adquisición efectiva de competencias en el campo elegido. Este es el lenguaje de estos tiempos en términos de formación y para nuestros jóvenes es básico no sólo conocerlo sino aplicarlo con criterio para la construcción de su Proyecto de Vida.

Esta unidad define los conceptos fundamentales que permitirán a los jóvenes diseñar su plan de formación paso por paso, en coherencia con sus escenarios y metas para el futuro.

Sesión de trabajo en grupo con Jóvenes

Objetivos:

- Identificar como a diferentes niveles de aprendizaje corresponde un nivel de certificación, y cómo esto se relaciona con la construcción de los escenarios que constituyen las alternativas de su Proyecto de Vida.

Logros de la sesión:

Al final de esta unidad los jóvenes se encontrarán en capacidad de identificar que existen diferentes niveles de certificación, así como diferenciarán los tipos de títulos y desarrollarán criterios propios para seleccionar las instituciones más idóneas.

Lo que necesitamos saber

A continuación encontrará algunos conceptos básicos para tratar el tema de las competencias laborales. Sin embargo, lo invitamos a consultar la sección de bibliografía recomendada, donde encontrará libros que le permitirán profundizar en el tema de acuerdo a las necesidades que detecte para su grupo. En los módulos cuatro y cinco se profundizará en algunos de los conceptos relativos a las competencias laborales, especialmente en su uso en las empresas modernas y la formación para el trabajo en el siglo XXI.

Acepciones del término competencia

El término competencia tiene varias acepciones en español, es un concepto que se presta para múltiples interpretaciones.

- Competencia como autoridad: Se refiere a los asuntos y cometidos que quedan bajo la competencia directa de un profesional o de una figura profesional.
- Competencia como capacitación: Permite saber el grado de preparación, del saber hacer, de los conocimientos y de la pericia de una persona como consecuencia del aprendizaje, en resumen se refiere a las capacidades características que deben tenerse en una profesión.
- Competencias por competición: Es considerada dentro de los departamentos de producción y/o comercialización. Ayuda en la explotación y venta de productos y servicios generados para rivalizar.
- Competencia como cualificación: Referido a las cualidades que un candidato debe poseer para aspirar a un cargo específico. Cualidades necesarias para el cargo.
- Competencia como incumbencia: Se refiere a las tareas y funciones que son responsabilidad de unos empleados en un dominio profesional dado.
- Competencia como suficiencia: Considera las realizaciones, resultados, experiencias y logros, entre otros, que un empleado debe sobrepasar para acceder o mantenerse satisfactoriamente en una ocupación con garantías de solvencia y profesionalidad.

¿Entonces, qué son las competencias laborales?

- Es el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que aplicadas o demostradas en diferentes situaciones se traducen en un desempeño superior
- Las competencias son el resultado de experiencias dominadas gracias a las aptitudes y a los rasgos de personalidad que permiten sacar partido de ellas.

¿Cómo se desarrollan las competencias?

- Existen tres formas de desarrollar las propias competencias: en la formación previa, antes de la vida activa; a través de cursos de formación para adultos, durante la vida activa y por el ejercicio mismo de una actividad profesional, es decir mediante la vida activa.
- El desarrollo de las competencias se logra enseñando a las personas a que: "aprendan a pensar", esto es enseñando a la gente a que aprenda haciendo cosas.
- Propiciando la formación de comportamientos y de valores en las personas teniendo en cuenta la imagen de sí mismo y la autoestima, que resultan determinantes en la motivación para su quehacer.

¿Por qué es importante desarrollar las competencias?

- Porque a las empresas les interesa contratar una persona y no un simple trabajador.

- Porque actualmente a las empresas modernas lo que les importa es: qué pueden hacer las personas con lo que saben en un contexto específico.
- Porque actualmente la riqueza de las naciones se mide por la capacidad cognoscitiva y por la creatividad que tengan las personas y la educación.
- Porque en esta sociedad en que todos los días cambian los conocimientos, hay permanentes innovaciones científico-técnicas y hay universalización de los fenómenos, es mejor tener criterio que es con lo que verdaderamente podrá enseñarse en el futuro.

¿Para qué sirven las competencias?

- Permiten la construcción de opciones de vida.
- Desarrollan la confianza en la capacidad de aprendizaje de todas las personas.
- Facilitan el desempeño en ambientes globalizados.
- Para que las personas alcancen su realización y que la ciudad alcance los niveles de competitividad, en un mundo cada vez más globalizado.
- Las competencias permiten la puesta en práctica de las aptitudes, los rasgos de personalidad y también conocimientos adquiridos para cumplir bien una misión.
- Para aprender a evaluar y actuar de acuerdo al contexto.

¿Cómo el enfoque de las competencias cambia el mundo de la formación para el trabajo?

Antes se esperaba que una persona desarrollara unas competencias elementales (lectura y escritura y cálculo simple), recibiera unos cuerpos estables de conocimiento (memorización), se formara en unas técnicas específicas para una ocupación y ejerciera en el plano personal de acuerdo a los modelos disciplinares tradicionales (obediencia, sumisión, heteronomía).

Actualmente, se espera que una persona por lo menos maneje las competencias básicas (pensamiento lógico matemático, comunicativas, cualidades personales), adicionalmente se espera que desarrolle competencias cognitivas superiores (aprender a aprender, resolución de problemas, creatividad y toma de decisiones) y finalmente que se cuente con competencias laborales flexibles (Autonomía, iniciativa, negociación).

Las competencias se organizan en tres tipos de sistemas:

- **La normalización:** que tiene como propósito formular normas de competencia, que deben ser consensuadas entre sindicatos, empresarios y otros actores vinculados. Deben ser actualizadas permanentemente. Constituyen la referencia básica de los sistemas de competencia.
- **La certificación:** Considera las normas aprobadas y las evaluaciones de los trabajadores basándose en ellas y otorga certificados, respecto a su nivel de competencia.
- **La educación y la formación:** Son subsistemas que interactúan con los dos anteriores, pero que tiene sus objetivos y lógica propios. Su utilidad se aprecia

cuando se entabla la relación educación – trabajo que lleva a que las competencias se desarrollen en forma más eficaz. Es a través de este sistema que se obtiene la calificación para desempeñar una ocupación. Una calificación entonces es el conjunto de habilidades, destrezas, conocimientos y actitudes para el desempeño de una ocupación.

Niveles de agrupación ocupacional:

De acuerdo a los grados de calificación, el SENA distribuye las ocupaciones de la siguiente manera:

- **Áreas ocupacionales.** Está compuesta por una ó más campos ocupacionales. Tiene un código de dos dígitos.
- **Campos ocupacionales.** Está compuesto por una ó más ocupaciones. Cada campo tiene un código numérico de tres dígitos.
- **Ocupaciones.** Conjunto de puestos de trabajo con funciones productivas afines cuyo desempeño requiere competencias comunes relacionadas con los resultados que se obtienen.

Actividades

Antes de la sesión, preparar: (Ver caja de materiales)

- Lista de ocupaciones y/o profesiones, para el ejercicio El prestigio de las ocupaciones

Desarrollo :

Vivenciar: EL PRESTIGIO DE LAS OCUPACIONES⁵

Duración: 15 min.

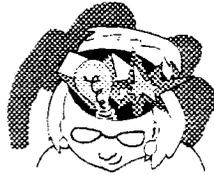
Propósito. Permitir que el grupo distinga las percepciones individuales de sus miembros con respecto al status e imagen que crea nuestra sociedad sobre las ocupaciones y profesiones.

Paso Uno. Entregue a todos los participantes la lista de ocupaciones (ver caja de materiales) y organice de dos a cuatro subgrupos de ocho participantes cada uno, aproximadamente.

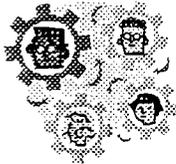
⁵ Adaptado de: Simón, P. y Albert, L. (1989) Las relaciones interpersonales Ejercicios prácticos y fundamentos teóricos Ed. Herder: Barcelona

Recursos didácticos sugeridos:

La lista de ocupaciones puede modificarse teniendo en cuenta las necesidades del momento y los intereses del grupo. En el segundo año de aplicación de este Sesión de trabajo en grupo, podría consultar la clasificación nacional de ocupaciones del SENA, así como solicitar información al servicio de empleo de Bogotá y preguntar por las ocupaciones más solicitadas por los empresarios.



Paso Dos. Pida a los participantes del grupo que enumeren las ocupaciones y/o profesiones de la lista según el prestigio que poseen para ellos, en el contexto en el país en que se vive (1= la más prestigiosa; 25= la menos prestigiosa). Dígalos que lo hagan primero individualmente y luego numeren una sola lista entre los miembros del subgrupo.



Para generar dinámica:

Explíquelo a los participantes que hay que llegar a un consenso sobre una clasificación grupal que satisfaga a todos. No se pueden utilizar ni la votación ni la ley de las mayorías.

Reflexionar: PLENARIA DEL EJERCICIO

Duración: 10 min.

Paso Uno. Solicite a los integrantes de los subgrupos que con base en sus listas elaboren una sola, propicie la comparación de las ocupaciones y/o profesiones, a la vez que entre todos van elaborando una de los criterios inconscientes y/o conscientes sobre los cuales se ha apoyado el prestigio otorgado a la clasificación (remuneración, status social, participación, título...).

Paso Dos. Se invita a los participantes a analizar los criterios considerados, seleccionando los que se ajustan a las necesidades actuales de la ciudad en que viven.



Haga énfasis en:

Las distintas áreas ocupacionales y los diferentes títulos educativos que se pueden obtener, las necesidades del contexto (de la ciudad), la oferta y demanda del mercado laboral.

Paso Tres. Solicite a los jóvenes que consignen en su diario los criterios que tendrían en cuenta para seleccionar su ocupación y/o profesión. Invítelos a considerar lo que han visto hasta el momento como parte del programa de sesiones en Grupo de la Orientación Vocacional.

Descubrir: CONCEPTOS BÁSICOS

Duración: 20 min.

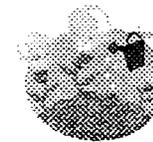
Propósito. Proporcionar a los jóvenes claridad sobre lo que son las competencias y sus componentes y el por qué son importantes para el desempeño personal y laboral.

Paso Uno. Haga una introducción al tema haciendo una explicación sobre la necesidad de saber qué son las competencias, porque se deben tener en cuenta y cuál es el papel que cumplen en la vida de cualquier persona. Considere las siguientes anotaciones:

- Las competencias están estrechamente ligadas a las actividades profesionales y, más concretamente, a la misión de un puesto.
- Las competencias son características del individuo que permiten y ayudan a que las utilice y las desarrolle de acuerdo con las necesidades particulares de la empresa y de su equipo de trabajo, de forma que pueda hacer aportes desde lo que es como persona.
- Las competencias constituyen un vínculo entre las misiones a llevar a cabo y los comportamientos puestos en práctica para hacerlo, por una parte, y las cualidades individuales necesarias para comportarse de manera satisfactoria, por otra.

Paso Dos: Haga un sondeo con los participantes sobre lo que ellos entienden por competencia y lo que encontraron en la tarea de la sesión pasada. Anote las respuestas dadas por ellos, aclare mostrándoles las diferentes acepciones del termino.

Paso Tres. Explíquelo a los participantes lo que son las competencias laborales, así como sus componentes y características apoyándose en la sección de "lo que necesitamos saber".



Haga énfasis en:

Que conocer qué son y cómo se desarrollan las competencias permite tener claridad sobre ellas, para tomar decisiones en el futuro para la formación personal.

Ensayar: MANEJO DE LOS CONCEPTOS- COMPETENCIA POR EQUIPOS

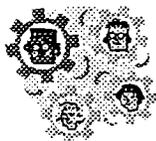
Duración: 20 min.

Propósito. Verificar y complementar la comprensión de los conceptos básicos del ejercicio anterior.

Paso Uno. Diga a los participantes que quiere evaluar los conceptos básicos desarrollados en el ejercicio anterior y para esto va a hacer una competencia.

Paso Dos. Divida a los participantes en dos equipos, a cada uno de ellos entréguele dos sobres con fichas, que contengan: (a) fichas con preguntas relacionados con las competencias, y (b) fichas con definiciones o explicaciones. Distribuya las fichas en los sobres de modo que las preguntas y las respuestas que se complementan, queden en manos del equipo contrario, agregue en el sobre de preguntas una ficha en blanco y dígales que en ellas deben escribir una pregunta diferente a las entregadas que se debe formular al final (el número de fichas entregadas a cada equipo será el mismo). (Ver caja de materiales).

Paso Tres. Dígales que por turnos deben mostrar al equipo contrario una de las fichas que tienen los términos para que ellos busquen la ficha que tiene la definición o la respuesta a esta. Por cada acierto obtendrán dos puntos y cada desacierto les quitará un punto. Dígales que Usted hará el papel de juez, para lo cual debe estar atento a la correspondencia entre preguntas y respuestas. Gana el equipo que al final haya acumulado más puntos.



Para generar dinámica:

Pida a los jóvenes que al dar la definición de cada uno de los términos den un ejemplo que explique el concepto.

TAREA EN CASA

Invite a los asistentes a seleccionar, en forma individual o por parejas, una institución de formación superior que sea importante para la construcción de uno de sus escenarios de su Proyecto de vida. En los próximos 15 días deben visitarla y anotar:

- . Ubicación
- . Costos
- . Calificación del grupo
- . Acreditación
- . Proceso de admisión

Evaluación de la sesión

Solicite a todos los asistentes que respondan en una hoja para entregar la respuesta a esta pregunta:

- El concepto de competencia laboral es importante para la construcción de mi Proyecto de Vida porque:

¿Para qué sirven las competencias?

8. Permiten la construcción de opciones de vida.
12. Desarrollan la confianza en la capacidad de aprendizaje de todas las personas.
13. Facilitan el desempeño en ambientes globalizados.
14. Para que las personas alcancen sus metas y que la ciudad alcance los niveles de competitividad, en un mundo cada vez más globalizado.
10. Las competencias permiten la puesta en práctica de las aptitudes, los rasgos de personalidad y también conocimientos adquiridos para cumplir bien una misión.
11. Para aprender a evaluar y actuar de acuerdo al contexto.

Fichas para Competencia de Conceptos

¿Qué son las competencias laborales?

¿Cómo se desarrollan las competencias?

¿Por qué es importante desarrollar las competencias?

Respuestas para la competencia de conceptos

7. Conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes verificables que se aplican en el desempeño de una función productiva.

5. Son el resultado de experiencias dominadas gracias a las aptitudes y a los rasgos de personalidad que permiten sacar partido de ellas.

1. En la formación previa, **antes** de la vida laboral; a través de cursos de formación para adultos, **durante** la vida laboral y por el ejercicio mismo de una actividad profesional, es decir **mediante** la vida laboral.

3. Se logra enseñando a las personas a que: "aprendan a pensar", esto se puede hacer enseñando a la gente a que aprenda haciendo cosas prácticas

2. Porque a las empresas les interesa contratar una persona y no un simple trabajador.

4. Porque actualmente a las empresas modernas lo que les importa es: qué pueden hacer las personas con lo que saben en un contexto específico

6. Porque actualmente la riqueza de las naciones se mide por la capacidad cognoscitiva y por la creatividad que tengan las personas y su educación.

9. Porque en esta sociedad en que todos los días cambian los conocimientos, hay permanentes innovaciones científico-técnicas, universalización de los fenómenos, es mejor tener criterio que es con lo que verdaderamente podrá enseñarse en el futuro.

8. Permiten la construcción de opciones de vida.

12. Desarrollan la confianza en la capacidad de aprendizaje de todas las personas.

13. Facilitan el desempeño en ambientes globalizados.

14. Para que las personas alcancen sus metas y que la ciudad alcance los niveles de competitividad, en un mundo cada vez más globalizado.

10. Las competencias permiten la puesta en práctica de las aptitudes, los rasgos de personalidad y también conocimientos adquiridos para cumplir bien una misión.

11. Para aprender a evaluar y actuar de acuerdo al contexto.

Bibliografía Recomendada

- Alcaldía Mayor de Santafé de Bogotá D.C., (1999). Intermedia Encuentro Internacional de Educación media. Memorias. 9 al 11 de Agosto de 1999, Bogotá D.C.
- Levy-Leboyer, C. (1997). Gestión de las Competencias. Cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas. Ediciones Gestión 2000: Bogotá.
- Secretaría de Educación del Distrito de Santafé de Bogotá. (2000). Acreditación de programas de la Educación Media Técnica. Corpoeducación: Bogotá
- UN radio (98.55 FM): Programa "Alta carrera" 7:00pm – 7:30pm
- ICFES: acreditación o registro ICFES: www.icfes.gov.co
- Comisión Nacional de Acreditación – Ministerio de Educación Nacional: www.cna.gov.co

Unidad 3. Tipos de títulos, instituciones- ¿cómo seleccionar las mejores opciones?-

Criterio. Ante la amplia variedad de opciones en formación superior, nuestros jóvenes necesitan formarse criterios claros que les permitan elegir las mejores opciones, las que les permitan construir futuro y no caer en la búsqueda sucesiva de títulos que no representan realmente niveles sucesivos de calificación de competencias.

Esta unidad se centra en el desarrollo de éste criterio, partiendo de los jóvenes y sus necesidades de formación para construir su Proyecto de Vida.

Sesión de trabajo en grupo con Jóvenes

Objetivos:

Generar criterios para seleccionar el tipo de formación deseada y la institución, de acuerdo a las expectativas del Proyecto de Vida, en cada uno de sus escenarios.

Logros de la sesión:

Al final de esta unidad los jóvenes se encontrarán en capacidad de reconocer y elegir el tipo de institución educativa que más se acomoda a sus necesidades según el área y el nivel o niveles en que quiere capacitarse para la construcción de su Proyecto de Vida.

Lo que necesitamos saber

CONSEJOS CLAVES PARA ESCOGER UNIVERSIDAD⁷

Lo primero es averiguar cuáles son las universidades o centros más apropiados para el bolsillo y los intereses educativos

No sólo escoger carrera es ya una difícil decisión. Saber dónde se va a estudiar también, porque además aquí juegan otros elementos como los costos, la distancia y la facilidad de acceder al centro educativo en donde se sueña adelantar una carrera.

Por eso al tener claro qué profesión o carrera técnica se quiera seguir, se debe analizar cómo está el bolsillo y cuál es el énfasis o la orientación que el estudiante querrá tener.

⁷ Separata Educación Superior El Tiempo Miércoles 26 Abril de 2000

En el primer aspecto es indispensable consultar con anterioridad los costos, no sólo de matrícula, sino hacer un promedio del valor de libros, fotocopias o materiales que en carreras como la odontología o arquitectura se necesitan se necesitan y aumentan el presupuesto para financiar los estudios.

Pero además de estas consideraciones obvias, hay que tener en cuenta la orientación ofrecida por la facultad o escuela en el área seleccionada. Aunque existan muchas facultades que ofrezcan la misma carrera, cada institución, de educación superior tiene un énfasis, y esto, a la hora de elegir, cuenta mucho para el futuro profesional.

Así, si un bachiller está orientado por la comunicación social, carrera que ofrecen varias universidades del país, el interesado debe pensar cuál es el énfasis o a qué área de una amplia gama de posibilidades quiere dedicarse. Si es al periodismo la comunicación organizacional, la publicidad, el área educativa, entre muchas otras ramas de esta ciencia. La única forma de saberlo es, lógicamente, teniendo claro que se quiere hacer en el futuro, y en este punto la orientación profesional no solo debe dar luces para escoger la carrera sino el mercado, las aptitudes y el futuro del estudiante.

Ya cuando de elegir universidad o centro docente se trate, se recomienda tener en cuenta ciertos puntos fundamentales para saber con qué criterio obtener la mejor opción. En primera medida, existe una larga lista de carreras acreditadas que ya cuentan con una especie de sello de calidad, una norma que viene implementándose en el país.

El ICFES sugiere los siguientes criterios para la selección de un centro de educación superior:

1. La calidad de un centro docente lo garantiza el cuerpo docente, la infraestructura física, la dotación y los servicios de acceso. Tenga en cuenta que cada profesión e institución se exige unos requisitos básicos que se deben cumplir. El puntaje de la prueba del ICFES es uno de ellos, aunque esto puede variar.
2. Otra buena opción es consultar a las asociaciones de facultades, para recibir información sobre cada una de los énfasis ofrecidos por los centros educativos. Además, las asociaciones conocen bien en que estado de desarrollo están en las facultades y si han sido aceptadas o no por las mismas asociaciones. Citando un ejemplo, existen más de 90 instituciones que ofrecen la carrera de psicología, pero solo un promedio de 24 de ellas están asociadas en su agremiación de facultades, según informó el ICFES.
3. Es bueno consultar también con profesionales ya graduados y con experiencia, que tanto reconocimiento en el mercado laboral tiene la facultad o institución escogida.
4. Si se puede, es importante conocer el sitio en donde está ubicada la universidad y hacer una visita para conocer sus aspectos locativos, sobre todo si son facultades o instituciones nuevas o poco conocidas.

5. En esa visita se puede averiguar también sobre los aspectos administrativos, verificar si el centro educativo tiene una misión clara en sus objetivos, cuáles son los programas que ofrece, la antigüedad, los resultados obtenidos en otras instituciones y el nivel de credibilidad que tiene entre los propios estudiantes o egresados.
6. Aunque no necesariamente se puede optar por una universidad, existen muchas escuelas que ofrecen un buen nivel académico de reconocida experiencia en el ámbito laboral. Este es un buen indicador, pues del futuro mercado de trabajo dependerá también que las puertas al profesional estén abiertas.
7. Hay que tener en cuenta qué puntaje exige la universidad o centro educativo. De acuerdo con la información suministrada por el ICFES, a mayor exigencia en el resultado de la prueba de estado, mayor calidad del centro educativo.
8. La canasta educativa es variable en Colombia. Por eso es bueno ratificar que el futuro estudiante debe mirar cuál es el área en la que quiere enfilar su carrera.

Esta no es una inversión fácil ni económica para padres de familia o tutores. Por ello, es indispensable garantizar una buena elección. El Ministerio de Educación es la entidad encargada de sancionar a los programas y centros educativos que no cumplan con los requisitos, pero son solo los estudiantes quienes pueden exigir una buena calidad en la educación para que los planes ofrecidos cumplan con las expectativas.

Los motivos para escoger una carrera deben ser muy personales, deben estar en concordancia con las posibilidades económicas, con las necesidades y expectativas del desarrollo del país, del departamento y ciudad, población o región donde se vive. La elección de la profesión no es cuestión de posición social, es asunto de sentido de la vida y gratificación personal.

Todas las personas tienen posibilidades de obtener éxito en varias profesiones como también en oficios. Lo importante es que la profesión este de acuerdo con el sentido que se le ha dado a la propia vida. La realización de la persona como ser humano, que sirve eficazmente a su comunidad, no siempre coincide con ejercer una profesión que produzca buenos ingresos. La profesión no es un simple medio para obtener los bienes de la sociedad de consumo. La profesión es un Proyecto de Vida.

Pasos generales del proceso de admisión:

- Inscribirse en la Universidad o Instituto educativo, diligenciando los diferentes requisitos.
- Cumplir con los requisitos de selección, que varían según la Institución y pueden incluir: entrevistas, exámenes generales y/o específicos, puntaje ICFES, etc.
- Revisar la lista de admitidos.
- Realizar el proceso de matrícula e inscripción formal a la Institución
- Asistir al proceso de inducción, que incluye el conocimiento y funcionamiento de la Institución, conocimiento del reglamento estudiantil, y filosofía y políticas del Centro educativo.
- Iniciar clases

Actividades

Antes de la sesión, preparar: (Ver caja de materiales)

- Dibujo para explicar cómo conformar los grupos de exposición.
- Formatos para sistematizar la información

Desarrollo:

Vivenciar: SIETE PELÍCULAS³

Duración: 15 min.

Propósito. Entender que en cualquier situación siempre se dan múltiples opciones, todo depende de cómo seamos capaces de verlas cada uno. Cada uno puede cambiar su manera habitual de ver las cosas.

Paso Uno. Explique el ejercicio en su conjunto para que “lo tengan claro” antes de empezar. Dé la siguiente instrucción: “Imaginen que van en carro de cuatro en cuatro y en un semáforo mientras esperan, ven pasar a un señor con una escalera. Cada persona del carro tiene que inventarse una o más “películas” sobre ese señor y escribirla. Por ejemplo, “ va a rescatar a un gato de un árbol”, que “le tocó en un sorteo de la tele”, o “ va a buscar la novia que vive en un primer piso para huir con ella”; también puede pedir que coloquen título a la posible película. “La escalera de Jacob”, “Romeo, Julieta y la escalera”.

Paso Dos. Escoja a algunos participantes para que representen diferentes escenas de peatones en el paso por la cebra (con dos o tres escenas es suficiente), debe ser algo llamativo, muy breve y mejor sin palabras. Por ejemplo chocan dos y discuten, o se encuentran y se besan, o alguien con un gorro se lo quita y regala a otro. De inicio al ejercicio pidiendo a todos que se organicen como si estuvieran en los carros y dígalos: “Atención por este paso de cebra van a desfilar unas personas; sobre lo que vean pasar, cada uno por turno cuenta qué pasa en la escena y le pone un título adecuado”.

Paso Tres. Motive a los jóvenes para que digan el mayor número de situaciones posibles, de forma que se premie al grupo que más posibilidades cree. A medida que los participantes presenten los títulos de las películas pida que seleccionen los más creativos.

Paso Cuatro. Terminado el ejercicio solicite a los participantes que expresen lo que concluyen, procurando que comprendan: cómo a partir de una situación se pueden desencadenar diversidad de opciones, y que como enseñanza para la vida nos

³ Delgado, F. y Del Campo, P. (1997) Sacando el Jugo al Juego Editorial Integral: Barcelona

muestra que es necesario buscarlas para no desistir a la hora de lograr una meta propuesta.

Visualizar: EXPOSICIÓN DE VISITAS A INSTITUCIONES - TIPOS DE INSTITUCIONES EN BOGOTÁ - CÓMO IDENTIFICAR ACREDITACION

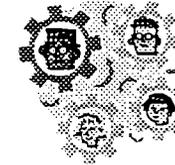
Duración: 30 min.

Propósito. Poner a disposición todos los participantes la información que fue recolectada en la tarea

Paso Uno. Distribuya a los participantes en grupos de 5 o 6 personas teniendo cuidado de organizarlos por áreas y niveles de capacitación. Explíqueles que deben organizar la información de la tarea de tal forma que la puedan dar a conocer a los compañeros que hacen parte de otros grupos. Todos deben conocer la información para así transmitirla a los demás.

Paso Dos. Explíqueles que un miembro de cada grupo pasa al grupo más próximo de la derecha y otro al de la izquierda. Luego de integrarse con los otros grupos explíqueles que deben intercambiar la información que cada uno posee. Para mayor claridad puede usar un gráfico para que muestre como deben intercambiarse. (Ver caja de herramientas).

Paso Tres. Repita la operación con nuevos intercambios, hasta que todos hayan recibido la información.



Para generar dinámica:

A medida que se da a conocer la nueva información verifique que los participantes transmiten la que organizaron en el paso uno, junto con la que reciben luego de los intercambios.

Paso Cuatro. Entregue a los grupos una hoja en la que consignen y ordenen todo lo expuesto respondiendo a preguntas como (Ver Caja de Materiales):

- ¿Qué tipo? y ¿Cuáles Instituciones fueron visitadas?
- ¿Cómo identificaron la acreditación de las Instituciones?
- Que programas ofrecen, cuáles son los costos y cómo varían según el nivel de capacitación.
- ¿Qué posibilidades ofrecen las Instituciones para mantener una continuidad entre los distintos niveles de capacitación?

- ¿Qué tipo de requisitos son exigidos por las Instituciones para su ingreso teniendo en cuenta el nivel y el área escogida?
- ¿Cómo califican las Instituciones y qué criterios tienen para dicha calificación?

Paso Cinco. Propicie un plenario informativo de manera que se responda a las preguntas trabajadas por los diferentes grupos a la vez que se complementen entre ellos. Permita que en este momento se aclaren las dudas de los jóvenes y ayúdelas a complementar.

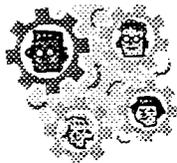
Ensayar: **REVISIÓN DEL PROYECTO DE VIDA, DEFINICIÓN DEL TIPO DE FORMACIÓN REQUERIDA INICIALMENTE**

Duración: 20 min.

Propósito. Propiciar que los jóvenes redefinan -con base en los criterios adquiridos-, en su Proyecto de Vida el tipo de formación y capacitación que necesitan seguir luego de terminar sus estudios de educación media para el desarrollo de sus escenarios.

Paso Uno. Indique a los estudiantes que por parejas revisen y compartan su Proyecto de Vida, escribiendo de que manera podrían complementarlo en cuanto a la formación y capacitación que deben tener luego de terminar sus estudios de secundaria, indíqueles que el complemento de la pareja de trabajo es importante en la medida en que esta puede considerar otras opciones que también pueden ser relevantes en la consecución de las metas propuestas.

Paso Dos. Pida que los jóvenes compartan con los compañeros el tipo de formación inmediata que desean obtener explicando las razones y criterios considerados para esta decisión.



Para generar dinámica:

Procure las intervenciones sean variadas en cuanto al área y tipo de capacitación que los participantes esperan tener.

Paso Tres. A medida que los miembros del grupo compartan su Proyecto de Vida enumere y resalte los criterios que den claridad a la proyección de los jóvenes y complemente aquellos que no son claros.

TAREA EN CASA

Seleccionar y entrevistar a una persona que se considere que tiene un Proyecto de Vida muy similar al que desea para sí mismo.

Preguntas:

- ¿Cuál ha sido su formación?
- ¿Qué trabajos ha tenido y cómo ha contribuido eso a su proyecto ocupacional?
- ¿Qué tipo de capacitación no formal ha realizado y qué criterios consideró para seleccionarlos?

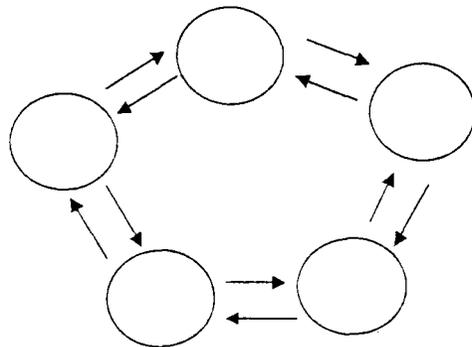
Evaluación de la sesión

Solicite a todos los asistentes que respondan en una hoja para entregar estos tres aspectos sobre el Sesión de trabajo en grupo que acaba de realizar:

- Lo que más le gustó.
- Lo que menos le gustó.
- Lo más importante que aprendió hoy.

Caja de Materiales

Dibujo para explicar cómo conformar los grupos de exposición.



Formatos para sistematizar información: Exposición de visitas a instituciones

¿Cuáles Instituciones fueron visitadas?
¿Qué tipo?
¿Cómo identificaron la acreditación de las Instituciones?
¿Que programas ofrecen?
¿Cuáles son los costos y cómo varían según el nivel de capacitación?

¿Qué posibilidades ofrecen las Instituciones para mantener una continuidad entre los distintos niveles de capacitación?
¿Qué tipo de requisitos son exigidos por las Instituciones para su ingreso teniendo en cuenta el nivel y el área escogida?
Califiquen las Instituciones visitadas entre Mala, Regular, Buena o Muy Buena
¿Qué criterios aplicaron para esta calificación?

Bibliografía Recomendada

- Guía del Estudiante. Información para el ingreso a la educación superior y no formal. 17ª. Edición 1999/2000. Legis.
- Separata Educación Superior El Tiempo Miércoles 26 Abril de 2000

Unidad 4. Planes de cualificación de competencias durante el trabajo

Aprender para mejorar el desempeño: Otra condición del imperativo de estos tiempos: Aprender a aprender. Una condición que guarda el secreto de descubrir el placer aprender en forma permanente para aplicar con éxito las habilidades recién adquiridas.

De manera similar a la formación superior posterior a la educación media, en el campo de la cualificación de competencias la oferta educativa es amplia y heterogénea en su calidad, así que los jóvenes deben desarrollar los criterios necesarios para seleccionar las mejores opciones para su Proyecto de Vida.

Sesión de trabajo en grupo con Jóvenes

Objetivos:

Identificar cómo fijar objetivos de cualificación durante el trabajo. Generar criterios para seleccionar instituciones.

Logros de la sesión:

Al final de esta unidad los jóvenes se encontrarán en capacidad de reconocer las cualidades que se necesitan para acceder a cursos e Instituciones según sus intereses personales.

Lo que necesitamos saber

CINCO FORMAS DE CRECER EN EL TRABAJO⁹

En todos los trabajos, se pueden observar personas con mayores logros. La clave está en que además de llevar adelante un trabajo, disfrutan realmente lo que hacen.

1. Aprenda a cooperar

Los trabajadores más exitosos y completos son aquellos que recuerdan que no están solos en su trabajo ni en su vida. Las personas que aprendieron a trabajar y vivir con otros les preguntan a los demás cómo piensan y cómo se sienten. Ayudan a otras personas a progresar. Reconocen las contribuciones de otros. Se disculpan cuando es necesario. Y están verdaderamente comprometidos en esta actitud.

⁹ Adaptado de: Powers, P y Russell, D (1993) Disfruta de tu trabajo Editorial Gedisa: Barcelona

2. Aprenda a comunicarse

La habilidad para comunicarse es fundamental para desempeñarse en todo tipo de ocupaciones. Hay que saber hacerse entender (tanto personalmente como por escrito), para conseguir el apoyo de los demás, y para reaccionar y tener respuesta en forma efectiva. Recuerde que aún más importante es escuchar.

3. Siga aprendiendo y progresando en el trabajo

La gente exitosa está interesada en ampliar su experiencia y progresar en nuevas áreas y siempre trata de expandir su esfera de competencia y responsabilidad. Siempre están ejercitando sus neuronas. Toman clases, asisten a seminarios, leen mucho, hacen preguntas y no dudan en probar nuevas posibilidades.

4. Siga conectado

Las cosas no siempre resultan como nos gustaría. Las personas sacan lo mejor de su trabajo saben cómo mirar más allá de las decepciones cotidianas y se preguntan:

¿Qué he aprendido de esta experiencia?

¿Cómo hacerlo mejor la próxima vez?

Tener paciencia para alcanzar los éxitos de largo plazo sin que los contratiempos destruyan su confianza.

5. Disfrute del tiempo en el trabajo tanto como del tiempo fuera de él

Las personas exitosas no son adictas al trabajo. Disfrutan de lo que hacen. El trabajo no sólo los gratifica profesionalmente sino que también los entretiene. Sin embargo, no están obsesionados con el trabajo y no excluyen todo lo que está fuera de él. Saben cómo disfrutar y atender los demás aspectos de la vida. Recargan las baterías para volver al trabajo renovados, y se toman el tiempo necesario para estar con la familia, con su comunidad y con ellos mismos.

NO PASÉ EN LA UNIVERSIDAD: ¿QUÉ HAGO?

Ante todo, no se considere frustrado por no poder continuar estudios universitarios. Para desarrollar su personalidad y alcanzar una manera digna de vivir y servir no se requiere necesariamente un título profesional. La educación formal, institucionalizada y presencial, no es la única manera de capacitarse.

Los técnicos y tecnólogos prestan servicios valiosos a la comunidad, tienen también importantes alternativas de empleo o de generación de sus propios negocios. En

algunos países, los técnicos obtienen mejores ingresos que aquellos que estuvieron en la academia.

Lo que SI se necesita es que usted sea competente y altamente calificado en algo.

Analice en la localidad donde se encuentra y piense cuáles son las necesidades de la gente que lo rodea.

No se deje invadir por el pesimismo que en estos momentos tiene la mayoría de la gente en el ámbito nacional.

Empiece por concederse a usted mismo la necesaria dosis de confianza en usted y que, con un invaluable grano de arena, puede, pacientemente y empleándolo al máximo su capacidad mental, ingeniar la manera de salir adelante.

Si insiste en que la universidad o las carreras técnicas o tecnológicas son definitivamente su escogencia más segura, haga un análisis de los resultados de los intentos en que falló al presentarse a determinadas instituciones.

Actividades

Antes de la sesión, preparar: (Ver caja de materiales)

- Papeletas con los nombres de los participantes.
- Rollos de cinta pegante.
- Recortes o copias de avisos que ofrecen cursos de capacitación.
- Marcadores y pliegos de papel periódico.

Desarrollo:

Vivenciar: **POR CUALIDADES¹⁰**

Duración: 15 min.

Propósito. Hacer que los jóvenes identifiquen sus cualidades y lo que ellas representan a la hora ponerlas al servicio de los demás.

Paso Uno. Explique que para aprovechar mejor la actividad es necesario que todos los participantes conozcan y resalten las cualidades de sus compañeros.

Paso Dos. Entregue a cada participante una de las hojas marcadas con el nombre de sus compañeros, dígales que escriban una cualidad bien característica de la persona y que luego coloquen la hoja en la pared. A continuación solicíteles que pasen añadiendo alguna cualidad a las hojas de sus compañeros sin omitir ninguna.

¹⁰ Adaptado de: Londoño, A. (1983) 112 Dinámicas Indo - American Press Service: Bogotá

Explíqueles que cuando encuentren la misma cualidad deberán colocar un X al frente de esta.

Recursos didácticos sugeridos:
Si el grupo es muy numeroso podrá subdividirse en grupos más reducidos.



Paso Tres. Cuestione a los participantes sobre: ¿Somos propensos a ver el "lado bueno" de los demás o no?, ¿qué cualidades es importante cultivar para un buen trabajo de grupo?.

Visualizar: **ANÁLISIS DE AVISOS DE PRENSA DE CURSOS DE CAPACITACIÓN**

Duración: 20 min.

Propósito. Propiciar que los jóvenes desarrollen criterios que les permitan seleccionar los cursos de capacitación que más se acomoden a sus propios intereses y necesidades.

Paso Uno. Organice grupos de cuatro o cinco personas, entrégueles diferentes avisos de cursos de capacitación y deles la siguiente instrucción:

- Identifique qué tipo de información encuentra en el aviso.
- Indique que información hace falta.
- Qué datos le permiten saber si la Institución podría satisfacer o no sus necesidades.

Paso Dos. Pídales que elaboren un aviso que promocione un curso de capacitación de una Institución ficticia que contenga la información más adecuada para el caso escogido.

Paso Tres. Haga que los grupos intercambien avisos y explíqueles que deben evaluarlos con base en los criterios definidos en el paso uno.

Paso Cuatro. Terminado el análisis de los avisos haga que se den a conocer al resto del grupo resaltando los criterios considerados en la evaluación de ellos.

Recursos didácticos sugeridos:
Solicite que un representante de cada grupo participe en la elaboración de una cartelera que reúna los criterios considerados por los diferentes grupos.



Ensayar: DEFINICIÓN DE CRITERIOS DE SELECCIÓN DE CURSOS E INSTITUCIONES

Duración: 30 min.

Propósito. Tener claridad en la forma como deben emplearse los criterios para seleccionar los cursos e Instituciones.

Paso Uno. Organice a los participantes en cuatro o cinco grupos; haga que compartan la tarea entre ellos contando a quien entrevistaron, qué tipo de formación tiene, los trabajos en que se ha desempeñado, cómo ha contribuido eso a su proyecto ocupacional, que capacitación no formal ha realizado y qué criterios considero para seleccionarlos? Solicite que hagan una lista de los criterios que han permitido la realización de los entrevistados y la completen con sus propias opiniones.

Paso Dos. Elabore un mural y divídalo en cuatro partes. Con base en la lista elaborada por los grupos diga a los participantes que en la primera parte consignen los criterios básicos para elegir los cursos de capacitación deseados y en la segunda parte, los que permiten elegir la Institución que satisfaga tales necesidades.

Paso Tres. Explíqueles que para completar la tercera parte pida que clasifiquen los criterios por niveles y por áreas de capacitación ofrecidas y que finalmente en la cuarta parte, resalten aquellos que son indispensables para cualquier elección.

Recursos didácticos sugeridos:
Para hacer más ágil la construcción del mural solicite a los participantes que se pongan de acuerdo en una palabra que simbolice cada uno de los criterios expuestos.



TAREA EN CASA

Organice a los participantes por grupos para que organicen exposiciones sobre:

- Instituciones educativas y otras fuentes de capacitación internacional y del país, haciendo énfasis en los primeros. Sugerir búsqueda por internet.
- ICETEX, Fullbright, Colfuturo, Bancos, solicitando información sobre financiación de estudios en el exterior y en la ciudad.
- Ir a algunas embajadas, solicitando información sobre planes de estudio y tipos de ayuda para estudiantes extranjeros.

Al organizar los grupos tenga cuidado de no repetir las Instituciones, cada grupo debe visitar una diferente.

Explique que los grupos deben crear diferentes formas de dar a conocer lo investigado suponiendo que ellos son los promotores de las instituciones, por ejemplo dígales que hagan plegables informativos u otras formas de promoción.

Evaluación de la sesión

Solicite a todos los asistentes que respondan en una hoja para entregar estos tres aspectos sobre la sesión de trabajo en grupo que acaba de realizar:

Los tres criterios más importantes para seleccionar capacitación para cualificar las competencias son:

Caja de Materiales

Avisos clasificados de Centros educativos.

Bibliografía Recomendada

Powers, P y Russell, D (1993) Disfruta de tu trabajo Editorial Gedisa: Barcelona

Unidad 5. Estudios en el exterior: cuando, dónde y cómo - Fuentes de financiación, locales e internacionales

"Pero es que yo no tengo plata, me tocó quedarme así..." Es muy común escuchar frases como estas en el momento de tomar decisiones sobre los estudios posteriores a la educación media. Sin embargo, en una ciudad llena de recursos como Bogotá a veces esta afirmación no tiene sustento y en otras ocasiones, el problema además de ser falta de información, es falta de iniciativa en el buen uso de los recursos disponibles. Por esta razón esta unidad se centra en dos conceptos: la recursividad para formular acciones que permitan conseguir los recursos necesarios y la información básica sobre los recursos en Bogotá en este sentido.

Sesión de trabajo en grupo con Jóvenes

Objetivos:

Reconocer los diferentes lugares de formación en el exterior, sus ventajas y desventajas, así como la recursividad económica como una forma viable de culminar el proyecto educativo.

Logros de la sesión:

Al final de esta unidad los jóvenes tendrán una visión más clara de las múltiples posibilidades de capacitación nacional e internacional y la forma en que se puede acceder a diferentes fuentes de financiación.

Lo que necesitamos saber

Algunas de las opciones de financiación de estudios se pueden encontrar en:

- ICETEX
- Convenios establecidos entre las Instituciones y los Bancos, Cajas de compensación y Cooperativas.
- Pago con tarjeta de crédito.
- Financiación directa con las Universidades.

El Crédito Educativo del ICETEX¹¹

¿Qué es el crédito educativo?

- Es una ayuda reembolsable, que le permite al estudiante ingresar o continuar sus estudios superiores universitarios, tecnológicos o técnicos, en centros educativos del país o del exterior.

¿A quién se ofrece?

- A estudiantes y profesionales colombianos que posean altos méritos académicos y carezcan de recursos económicos suficientes para financiar sus estudios superiores.

¿Cómo se otorga?

- La adjudicación se hace por concurso de méritos, mediante la aplicación de las variables socioeconómicas y académicas del solicitante (Insuficiencia de recursos económicos + resultados académicos + mérito personal + área de estudio + región del país donde reside el solicitante).

Requisitos para concursar

- **Para estudios de pregrado en el país:**
 1. Formulario del ICETEX debidamente diligenciado, el cual distribuye el instituto en todo el país GRATUITAMENTE.
 2. Resultado de los exámenes del Estado (ICFES), si va a ingresar a primer o segundo semestre. A partir del tercer semestre, el certificado de notas del último período cursado.
 3. Documento de identificación del solicitante y de sus codeudores.
 4. Una fotocopia del recibo de los servicios públicos, donde figure el estrato socioeconómico del lugar de residencia.
 5. Certificado de ingresos y retenciones o fotocopia de la declaración de renta de los dos codeudores.

¿Quiénes pueden ser codeudores?

La obligación del crédito debe respaldarse con dos codeudores. Pueden ser personas naturales o jurídicas.

- **Personas Naturales:**
 - Tener domicilio permanente en el país.
 - No ser deudor moroso del ICETEX.
 - En caso de ser pensionado demostrar ingresos diferentes a los de la pensión.
 - No tener más de 65 años.

¹¹ Guía del Estudiante, Información para el ingreso a la educación superior y no formal. 17ª. Edición 1999/2000. Legis.

- Estar en capacidad de demostrar ingresos iguales o superiores al valor del préstamo.
- Demostrar que posee un patrimonio bruto no inferior al monto estimado del crédito solicitado, si no está obligado a declarar.
- No ser codeudor de más de dos beneficiarios del ICETEX

Nota: los padres del estudiante pueden ser codeudores siempre y cuando cumplan los requisitos anteriores.

• **Personas Jurídicas:**

- Certificado de inscripción de la Cámara de Comercio.
- Certificado de representación legal.
- Balance del último año.
- Fotocopia de la última declaración de renta.
- Fotocopia de la cédula del representante legal.

En el país se otorga financiación para Pregrado y Posgrado

CREDITO A LARGO PLAZO

- **En pregrado:** universidades privadas hasta el 70% del valor de la matrícula.
- **Universidades públicas:** hasta el 100% del valor de la matrícula.
- **En postgrado:** hasta el 80% del semestre o ciclo de estudios.

TASA DE INTERÉS: 24% anual más el 1% para el fondo de garantías (para el 2000).

FORMA DE PAGO: Una vez en beneficiario termine la carrera o suspenda los estudios.

CREDITO A MEDIANO PLAZO

Hasta el 90% del valor de la matrícula en pregrado y en postgrado hasta el 80% del semestre o ciclo.

TASA DE INTERÉS: 24% anual más el 1% para el fondo de garantías.

FORMA DE PAGO: Se realiza en dos etapas: el 50% del valor girado durante el período académico financiado, es decir, semestre o año. El restante 50% se paga cuando termine la carrera o suspenda los estudios.

CRÉDITO A CORTO PLAZO

Hasta el 100% del valor de la matrícula.

TASA DE INTERÉS: 31% anual más el 1% para el fondo de garantías.

FORMA DE PAGO: La cancelación se efectúa en cuotas mensuales, durante el mismo período académico para la cual se hace el desembolso.

Actividades

Antes de la sesión, preparar:

- Para cada subgrupo: Dos vasos desechables, una pelotica de papel, tiza o cuerdas para el perímetro, una venda para los ojos.

Desarrollo:

Vivenciar: **LA BOMBA DE PLUTONIO**

Duración: 35 min.

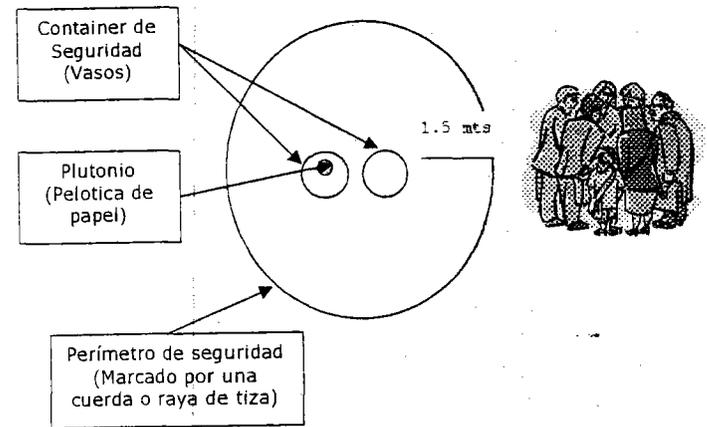
Propósito. Mostrar a los participantes la importancia de trabajar en equipo y de ser recursivos para desarrollar una tarea y desarrollar la capacidad de recurrir a diversas opciones.

Paso Uno. Divida al grupo en cuatro o cinco subgrupos, explique a los jóvenes que van a participar en un ejercicio que requiere mucha atención porque tienen que "salvar el mundo"; infórmeles que:

"El grupo forma parte de una planta nuclear (el salón), que acaba de tener un escape de plutonio (representado por una pelotica de papel dentro de un vaso desechable pequeño) altamente radioactivo. El plutonio está dentro de una cámara transparente donde todo el equipo lo puede ver, pero a una distancia mínima, que es un poco lejana (un cilindro imaginario de 1.5 mts. aprox. de diámetro, delimitado por una cuerda o una raya de tiza).

Para resolver el escape la planta cuenta con un equipo especializado (esferos, cordones y otros elementos que tengan a mano, que no superen el tamaño de un lápiz, que permite colocar el plutonio en el container de seguridad (otro vaso desechable pequeño pero vacío). Recuerden que el plutonio y el container están en el centro de la cámara.

Distribución de cada grupo:



Paso Dos. Explíqueles las condiciones especiales para realizar su tarea:

- Las personas encargadas de utilizar el equipo especializado no pueden ver (deben tener los ojos vendados),
- No pueden cruzar la cámara que cubre el plutonio, es decir, que sólo pueden manejar el equipo desde afuera de acuerdo a las instrucciones de sus compañeros que sí pueden ver (nadie puede cruzar el límite circular no importa la altura!).
- No hay límite de personas que puedan utilizar el equipo de rescate, ni tampoco hay acuerdo para manejar este equipo porque al parecer el manual de uso se ha perdido, lo único que saben es que nadie puede traspasar el límite de la cámara porque significa su muerte y la del equipo de rescate.

Paso Tres. Aclare a los jóvenes que si alguno de los grupos falla en el intento de colocar el plutonio en el container de seguridad todos mueren! De suficiente tiempo para que los participantes se pongan de acuerdo en cómo usar las herramientas y también para que se den cuenta que aquí pierden o ganan todos los grupos, porque el objetivo no es terminar primero, sino salvar el mundo. Por eso es posible que entre grupos se intercambien información, a pesar de que esta posibilidad no es explícita, la tienen que descubrir.

Paso Cuatro. El juego termina cuando algún grupo logre el objetivo o falle. Luego propicie que los grupos participen a los demás qué estrategias utilizaron, cómo se organizaron para dirigir la visión de los que no pueden ver? cómo usaron los

recursos de los que disponían? Cuando el juego se termina por la falla de un equipo pregunte cómo se sintieron los demás miembros de los grupos, cuestione si intentaron o no compartir información entre los equipos formados, haciendo ver que en la solución de diferentes problemas es útil olvidar el individualismo y el "grupismo".



Haga énfasis en que:

Muchas veces el mayor problema no es la falta de recursos, sino el mal uso que se hace de ellos. Invítelos a reflexionar si consideraron todos sus recursos, incluyendo la ayuda de otros compañeros

de otros grupos.

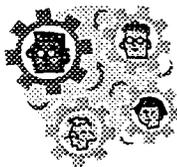
Ensayar: "EXPOEDUCACIÓN": HALLAZGOS DE UNIVERSIDADES Y FUENTES DE FINANCIACIÓN

Duración: 40 min.

Propósito. Reconocer la mayor cantidad de información respecto a Instituciones educativas extranjeras y del país, así como formas de financiación para sus estudios.

Paso Uno. Pida a los grupos que armen "el stand promocional" de las entidades o instituciones consultadas, en la tarea de la sesión anterior. Con este fin, los miembros de cada subgrupo debe estar en capacidad de informar al resto de compañeros sobre las instituciones y de aclarar las inquietudes que surjan de los interesados. Además, explique a los participantes que es importante proporcionar los datos necesarios para que los interesados puedan remitirse a la entidad elegida. Cada "stand" tendrá información por escrito y volantes con los datos de la institución visitada, de tal manera que los "visitantes" puedan llevar la información que requieran. Deles 15 minutos para organizar su "stand" y hacer los volantes necesarios.

Paso Dos. Luego de organizada la feria pida a los participantes que se turnen para visitar los subgrupos, a la vez que otros atienden el "stand promocional", de modo que todos tengan acceso a la información de las diferentes entidades. Deles 20 minutos para esta pequeña gira.



Para generar dinámica:

Es importante que cada persona anote o recopile la información que le puede ser útil para la puesta en marcha de su Proyecto de Vida.

Paso Tres. Evalúe el desarrollo de la feria, pidiendo a los participantes su concepto sobre la utilidad de la misma y qué cosas pueden beneficiarlos, tenga en cuenta las dudas surgidas, procure aclararlas y motive a los miembros del grupo para que hagan uso de la información expuesta.

Integrar: REVISIÓN DEL PROYECTO, INCLUIR POSIBLES FUENTES DE FINANCIACIÓN PARA EL ESTUDIO

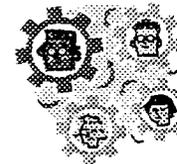
Duración: 20 min.

Propósito. Invitar a los participantes a ampliar su panorama de opciones para capacitarse y que tengan elementos para buscar diferentes medios de financiación y así no obstaculizar la planeación hecha en su Proyecto de Vida.

Paso Uno. Explique a los participantes que se hará una revisión del proyecto teniendo en cuenta los diferentes temas trabajados en el modulo tres, para lo cual deben guiarse por la siguiente tabla. Dígales que revisen lo trabajado inicialmente y luego lo completen considerando varias opciones.

Aspectos para revisar	Planeación sobre el corto plazo	Planeación a mediano y largo plazo
Area básica elegida / áreas que la complementan		
Nivel de capacitación		
Posibles Instituciones		
Posible financiación		
Opciones y área de trabajo paralelo.		

Paso Dos. Organice a los miembros del grupo formando tríos, pídales que compartan la información y entre ellos discutan otras alternativas que permitan el desarrollo del proyecto.



Para generar dinámica:

Haga que los jóvenes se remitan al diario y revisen los elementos que han ido anexando a su proyecto.

Paso Tres. Puesta en común: Solicite a los miembros de cada subgrupo que escojan uno de los casos para ilustrar la forma en que se ha completado el proyecto a lo largo del desarrollo del presente modulo y lo den a conocer a los demás.

TAREA EN CASA

Investigar la biografía de un personaje histórico o famoso admirado:
¿Cómo sus trabajos u ocupaciones contribuyeron a lo que fue su legado final?

Evaluación de la sesión

Solicite a todos los asistentes que respondan en una hoja para entregar estos tres aspectos sobre el Sesión de trabajo en grupo que acaba de realizar:

- Considero que la fuente de financiación más viable en mi caso es:

Bibliografía Recomendada

- Guía del Estudiante. Información para el ingreso a la educación superior y no formal. 17ª. Edición 1999/2000. Legis.

ANEXO

Sesión de trabajo en grupo con padres

Tal como se había anunciado en la presentación de este módulo, a continuación se incluye la sesión para ser desarrollada con el grupo de padres. Para dar coherencia cronológica y apoyo a la labor que se adelanta con los jóvenes, es positivo desarrollar estas sesiones en justo después de la primera sesión con jóvenes. Al final del anexo, encontrará la Caja de Materiales correspondiente a esta sesión.

Objetivos:

- Reconocer las diferentes fuentes de aprendizaje disponible en el mundo contemporáneo y su importancia para la construcción del Proyecto de Vida de los jóvenes.
- Promover el compromiso de los padres con la formación de sus hijos.

Logros de la sesión:

Al final de esta unidad los padres se encontrarán en capacidad de reflexionar sobre sus oportunidades para apoyar el proceso de formación permanente de sus hijos.

Lo que necesitamos saber

¿Por qué es tan importante seguir aprendiendo toda la vida?

En esta unidad se invita a los padres a reflexionar a cerca de cómo a lo largo de su vida han tenido diferentes experiencias que les han llevado a buscar nuevos conocimientos y alternativas para solucionar o enfrentar diferentes situaciones y cómo en algunos momentos se vieron limitados por la falta de capacitación. Tomando esto como base general resulta importante movilizar a los padres para que de una forma anecdótica y no impositiva muestren a sus hijos la importancia de prepararse para la vida y el trabajo.

En muchas ocasiones los padres buscan que sus hijos realicen lo que ellos no lograron, por lo cual es relevante mostrarles la importancia de acompañar y respaldar a sus hijos en la elección que ellos hagan respecto a lo que quieren para su vida.

Invite a los padres a orientar a sus hijos mostrándoles los pro y los contra de una decisión, así como las múltiples posibilidades que existen al rededor de la misma.

Considere también los elementos teóricos dados en la sesión de trabajo en grupo para jóvenes de la unidad uno.

Actividades

Antes de la sesión, preparar: (Ver caja de materiales)

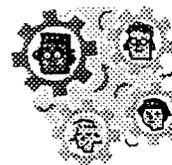
- Hojas blancas, lápices y colores.
- Pliegos de papel periódico y marcadores.
- Fichas blancas para los compromisos de los padres.

Desarrollo:

Visualizar: **¿Y QUÉ SERÍA DE NOSOTROS SIN CONOCIMIENTO?**¹²

Duración: 30 min.

Paso Uno. Pida a los integrantes del grupo que formen subgrupos de 3 a 5 participantes y entregue a cada subgrupo los materiales necesarios. Pídales que mediante un dibujo colectivo y/o un cuento muestren cómo sería un mundo sin conocimiento.



Para generar dinámica:

Es importante que los grupos consideren preguntas como: ¿existirían conflictos?, ¿Cómo se solucionarían?, ¿Cómo se relacionarían las personas? ¿Cómo se suplirían las necesidades físicas, psicológicas, afectivas, sociales, económicas, cognitivas, etc.?

Paso Dos. Cuando los subgrupos terminen pídale que consignen en una hoja: ¿Cómo se sentiría cada uno si viviera en un mundo así? ¿Qué sería de una persona sin conocimiento?

Paso Tres. En plenaria, cada subgrupo comparte y explica el cuento y/o dibujo realizado a los demás, pídale que hagan énfasis en los sentimientos que les generaría vivir en un mundo así y que elementos les permitieron desarrollar la tarea asignada.

Paso Cuatro. Para concluir la actividad rescate las diferentes respuestas dadas por los participantes haciéndoles ver que la falta de conocimiento puede generar caos permanente y reflexione sobre la forma en que aplicaron sus conocimientos previos para desarrollar el ejercicio.

¹² Ibid. 1

Descubrir: **EUREKA: HISTORIA DEL DESCUBRIMIENTO O COMO APRENDER A PERPETUIDAD**

Duración: 30 min.

Propósito. Reconocer la rápida evolución del conocimiento en el mundo contemporáneo y las rutas cotidianas para acceder a él.

Paso Uno. Realice una introducción al tema en la que explique a la forma en que se presentan los cambios en el mundo y cómo los avances permanentes exigen una constante actualización.



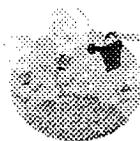
Haga énfasis en:

En los diferentes avances que se han producido en los últimos 60 años en las telecomunicaciones, la economía, la industria, los descubrimientos científicos, los médicos, etc.

Paso Dos. Invite a los participantes a ubicarse en 6 o 7 grupos (4 personas por grupo). A cada uno de estos grupos usted entregará tres o cuatro de los descubrimientos que los jóvenes identificaron en la unidad dos. De los descubrimientos expuestos escogerán el mejor de acuerdo a dos condiciones: Que sea el más reciente y de mayor impacto para la vida cotidiana de los del grupo. Deles 15 min. para hacer dinámica esta etapa.

Paso Tres. Invite a los diferentes grupos a que elijan un representante que exponga ante el curso el descubrimiento seleccionado y las razones que los impulsaron a escogerlo. El curso, en plenaria elegirá al final el mejor. Resalte la rapidez con que se dan los descubrimientos en los campos de la ciencia y tecnología en estos días, así como lo que esto implica para la formación de los jóvenes: Aprender todo el tiempo.

Paso Cuatro. Plenaria. ¿Qué nos enseña este ejercicio sobre el mundo actual? ¿Sobre la formación de los jóvenes?



Haga énfasis en que:

Hoy en día se hace fundamental actualizarse permanentemente. En el caso de los jóvenes es aún más significativo, en la medida que deben formarse para el futuro.

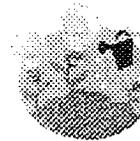
Integrar: **COMPROMISO DE LOS PADRES CON SUS HIJOS - COMO CONTRIBUIMOS A SU FORMACIÓN**

Duración: 20 min.

Propósito. Hacer ver a los padres que al ser partícipes de la educación y formación de sus hijos su compromiso con ellos es permanente, así como lo es, seguir estudiando y capacitándose permanentemente.

Paso Uno. Cuestione a los padres sobre ¿cuál es el momento en que ellos terminan su labor como padres?, oriente la discusión hacia que esto es permanente y que sólo en casos excepcionales no se presenta.

Paso Dos. Con base en esto entregue a cada uno de ellos una ficha en blanco y pídale que consignen allí un compromiso en el que expresen la forma como van a motivar a sus hijos para que se capaciten y el modo en que ellos pueden contribuir para que esto suceda.



Haga énfasis en:

Que este compromiso debe ser flexible para considerar los intereses y solicitudes de los hijos en la medida en que las condiciones para ayudar a los hijos sean negociables con ellos.

Paso Tres. Pida a los padres que marquen la ficha con el nombre de su hijo o hija. Recoja las fichas y explique que estas serán utilizadas en la siguiente unidad que se realizará con sus hijos. Entregue a su vez las fichas que llenaron los hijos, dele tiempo suficiente para leerlas.

Paso Cuatro. Plenaria. ¿Qué piden los hijos? ¿Es posible ayudarlos? Cierre la sesión invitando a hablar con sus hijos de estos temas en casa.

Evaluación de la sesión

Solicite a todos los asistentes que respondan en una hoja para entregar sobre la sesión de trabajo en grupo que acaba de realizar:

- En el mundo contemporáneo es importante aprender por que:



**Educación
Con Visión**

Módulos para el Orientador Vocacional

Módulo Cuatro

Estrategias para la búsqueda de empleo en Bogotá

DOCUMENTO DE TRABAJO

Secretaría de Educación Distrital

Corpoeducación

Confederación Colombiana de ONG

Secretaría de Educación Distrital - Corpoeducación- Confederación Colombiana de ONG

Carta al Orientador

Bogotá, Año 2000

Apreciado Orientador Vocacional:

El módulo cuatro y cinco responden a dos necesidades fundamentales de formación para nuestros jóvenes: Primero, reconocerse como ser humano productivo y valioso para el mercado laboral y ocupacional. Segundo, experimentar de una forma práctica el desarrollo de competencias indispensables para participar activamente en el mundo productivo en el siglo XXI.

De esta manera, en este módulo encontrará estrategias de trabajo pedagógico en grupo para formar a los jóvenes en aspectos fundamentales para su vínculo efectivo a un trabajo, desde claves para presentarse al empleo hasta cómo desarrollar y mantener las cualidades que implica el desempeño ocupacional en el mundo contemporáneo.

En este módulo encontrará 5 unidades, cada una de ellas constituye un taller para ser aplicado con los jóvenes. Cada unidad incluye las instrucciones para desarrollar los ejercicios y reflexiones pertinentes en cada caso. Al final, encontrará un Anexo que le permitirá desarrollar una sesión de trabajo en grupo con docentes y otra con padres sobre la importancia de que los jóvenes desarrollen experimentos productivos. Como en módulos anteriores, usted puede adicionar o modificar los ejercicios para responder mejor a las necesidades de su grupo, eso sí, es importante cuidando que las modificaciones se ajusten a la metodología y los objetivos propuestos.

Esperamos que el Modulo Cuatro: Estrategias para la búsqueda de empleo en Bogotá, resulte una herramienta útil para su importante labor con la comunidad educativa.

BIENVENIDO AL MÓDULO CUATRO, ESTRATEGIAS PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO EN BOGOTÁ

Tabla de Contenidos

	Pág.
Objetivos del módulo	
Logros de los asistentes como resultado de este módulo	
Observaciones Metodológicas	
Estrategias para la búsqueda de empleo en Bogotá en el programa de orientación vocacional	
Unidad 1. Por dónde empezar: defina el objetivo de su siguiente trabajo	
Unidad 2. Búsqueda activa: una red y una ruta	
Unidad 3. Hoja de vida, cartas de presentación, entrevista y pruebas	
Unidad 4. Derechos y deberes del empleado	
Unidad 5. Desarrollo de habilidades para el desempeño ocupacional: El empleado del siglo XXI	
Anexo. La vía productiva	
Sesión de trabajo en grupo con padres	
Sesión de trabajo en grupo con docentes	

DOCUMENTO DE TRABAJO

Módulo Cuatro

Estrategias para la búsqueda de empleo en Bogotá

Objetivos del Módulo:

Desarrollar habilidades y conocimientos básicos que contribuyan a la búsqueda efectiva de empleo en la ciudad. Una búsqueda guiada por el criterio personal y coherente con el Proyecto de Vida.

Logros de los asistentes como resultado de este módulo

- Los jóvenes, padres y docentes reconocerán la importancia del trabajo para el desarrollo personal y colectivo.
- Conocerán las rutas y elementos básicos para encontrar trabajo en la ciudad.
- Identificarán los derechos y deberes del empleado, así como las cualidades que debe poseer el empleado del siglo XXI.

Observaciones Metodológicas

- **Cronogramas, fechas y citas:**
 - Confirme las fechas para la realización de cada sesión de trabajo en grupo con los directores de grupo o el cronograma de la institución educativa.
 - En el caso de las unidades que deben ser desarrolladas con docentes y las que se desarrollan con padres, asegúrese de citar a los asistentes con tiempo suficiente, por lo menos con una semana de anticipación por escrito de ser posible.
 - Al conformar los grupos, recuerde que idealmente los grupos de trabajo deben ser entre 25 y 30 personas, para grupos superiores a este número, mientras adquiere práctica puede solicitar el apoyo de otro docente.
- **Sobre la preparación de las experiencias en grupos:**
 - Lea completamente cada unidad antes de su realización, para que pueda realizar ajustes y preparar el material necesario.
 - Le sugerimos consultar la sección "Lo que necesitamos saber" y la "Bibliografía recomendada" para enriquecer el desarrollo de los talleres.
- **La secuencia pedagógica de cada experiencia en grupo:**
Recuerde que cada ejercicio propuesto responde a una etapa en el proceso de aprendizaje expuesto en el "Instructivo para el Orientador". De tal manera que si considera necesario cambiar alguno de los ejercicios propuestos puede tomar en

DOCUMENTO DE TRABAJO

cuenta los objetivos de la unidad correspondiente y la etapa señalada para seleccionar el mejor sustituto, de acuerdo a las necesidades particulares de su grupo. Con ese fin, se transcriben a continuación las diferentes etapas, sus objetivos y estrategias¹.

• **Vivenciar:**

Objetivo: Facilitar, a través de una experiencia con significado y relevancia personal, una conciencia de las implicaciones de una necesidad sentida y de algunas opciones disponibles para satisfacer dicha necesidad.

Estrategias:

- Acordar expectativas mutuas con los educandos.
- Iniciar con una actividad de integración interpersonal en grupo, una dinámica, divertida y culturalmente apropiada para crear un "rapport" (clima emocional positivo) adecuado.
- Diseñar, sobre la base de lo que ya saben o lo que ya han vivido, una actividad que permita sensibilizarse más a una necesidad sentida y a nuevas opciones para satisfacerla.

• **Reflexionar:**

Objetivo: Facilitar una reflexión individual y colectiva sobre la experiencia anterior, con el fin de analizar, priorizar y compartir sus reflexiones, escuchar, valorar y evaluar las de otros y escoger una opción para ensayar.

Estrategias:

- Facilitar un diálogo sobre la vivencia en el que se comparten las percepciones, creencias y sentimientos.
- Guiar, estimular y compartir la reflexión y el análisis de la experiencia.
- Facilitar una percepción positiva de la diversidad de vivencias y opiniones y de la posibilidad de aprender de otras personas y experiencias.
- Resumir y priorizar las similitudes y las diferencias entre lo percibido por los diferentes participantes.

• **Descubrir:**

Objetivo: Facilitar la adquisición y definición de la información conceptual y las destrezas necesarias para poder ensayar la nueva opción escogida.

Estrategias:

- Facilitar, hasta donde sea práctico, que los educandos concluyan lo que se quiere que sepan, en lugar de decirlo en forma magistral.
- Facilitar información de manera sistemática, organizada y secuencial, presentando sólo los detalles más importantes y pidiendo retroalimentación de lo entendido.

¹ Brenson, G. Fundación Neo-Humanista (1996) **CONSTRUCTIVISMO CRIOLLO: Una Metodología** Facilitadora de la Educación Holista COLOQUIO LATINOAMERICANO DE ENFOQUE SISTÉMICO

DOCUMENTO DE TRABAJO

- Usar una variedad de medios y materiales, según las necesidades individuales, evolutivas y culturales.
 - Promover análisis y crítica constructiva de lo presentado.
- **Visualizar:**
Objetivo: Facilitar la elaboración de una visión en la cual las experiencias personales, la vivencia y lo descubierto se integran para formar un "norte" perceptual y estratégico.
Estrategias:
 - Facilitar con actividades multi-sensoriales (auditivas, visuales y quinéticas) la creación de las imágenes detalladas que forman parte de una visión de éxito en la satisfacción de la necesidad con la nueva estrategia.
 - Integrar lo emocional con lo cognoscitivo.
 - Ligar lo que vivenciaron y lo que visualizan con lo que dicen los expertos.
 - Crear un puente conceptual entre lo vivenciado y un concepto abstracto.
 - **Ensayar:**
Objetivo: Facilitar un ensayo preliminar de una aplicación de lo descubierto y de sus correspondientes destrezas, con el fin de evaluar individual y colectivamente los resultados y de introducir modificaciones.
Estrategias:
 - Facilitar una práctica guiada en la que se puede comprobar el entendimiento de los conceptos y el manejo de las destrezas.
 - Reevaluar cada pequeño adelanto para reducir el miedo y aumentar la autoestima.
 - Facilitar que los participantes comparen y contrasten sus resultados.
 - Facilitar procesos de auto-evaluación personal y en grupo.
 - Reevaluar los errores como unas oportunidades de aprendizaje.
 - Crear expectativas altas de éxito.
 - **Integrar:**
Objetivo: Facilitar la aplicación del ensayo a la realidad vivida y su síntesis con conocimientos, experiencias y necesidades actuales y nuevas, con el fin de lograr los objetivos trazados, compartir lo aprendido y gozar el logro.
Estrategias:
 - Resumir el proceso total vivido, partiendo de la experiencia con la que se inició la sesión.
 - Facilitar y reforzar que los participantes compartan sus aprendizajes y sus éxitos.
 - Pedir un primer contrato (muy fácil de cumplir) de cambio personal o interpersonal.
 - Facilitar procesos flexibles y realistas de auto-monitoreo y seguimiento.

DOCUMENTO DE TRABAJO

- Cuestionar o dejar incógnitas acerca de las aplicaciones futuras del concepto.
- Celebrar con ellos los aprendizajes individuales y en grupo

Estructura General del Módulo

Los módulos del Programa de Sesiones de Trabajo en Grupo de la Orientación Vocacional han sido diseñados para que sean de fácil acceso y consulta, con este fin se ha incluido teoría, ejercicios variados y sugerencias para el desarrollo de los talleres paso por paso.

En total se desarrollarán cinco módulos, cada uno compuesto por sesiones de trabajo en grupo (talleres) de dos horas (académicas) de duración. Cada módulo incluye sesiones especiales para ser desarrolladas con los padres y otras con los docentes. El programa está previsto para ser desarrollado en dos años (10° y 11°). Con los jóvenes se propone desarrollar una unidad cada quince días, con los padres una unidad cada mes, con los docentes una vez cada año y para culminar el proceso se realizará un taller con el núcleo familiar. De esta manera, los jóvenes reciben en total 56 horas, los padres reciben 8, los docentes 4 y el núcleo familiar 2 horas académicas de taller.

En el Módulo Cuatro: Estrategias para la búsqueda de empleo en Bogotá encontrará cinco sesiones de trabajo en grupo con jóvenes, para ser desarrolladas a lo largo de dos meses y medio. Encontrará en el anexo una sesión para padres y una para docentes. Vale recomendar que mantenga la frecuencia sugerida de las sesiones, ya que esto asegura la continuidad del proceso para los jóvenes y su efectividad en el cumplimiento de los objetivos.

Cada módulo incluye secciones para acompañarlo en el desarrollo de los talleres. De tal manera, en este módulo encontrará las siguientes secciones:

- Carta al Orientador: En cada módulo encontrará una carta con el fin de presentarle el sentido principal del módulo y su aplicación.
- Objetivo del módulo: Identifica brevemente el fin fundamental de cada módulo.
- Logros de los asistentes como resultado de este módulo: En este punto encontrará indicadores evaluables para realizar el seguimiento de los avances obtenidos en cada módulo.
- Observaciones metodológicas: Esta sección le permitirá recordar oportunamente elementos fundamentales para el desarrollo de los talleres como la convocatoria o el ajuste con el cronograma de la institución educativa.
- Estructura general del módulo: En este punto se presenta el tiempo para el que se ha diseñado el módulo y las secciones que encontrará en el módulo y sus unidades.

DOCUMENTO DE TRABAJO

- Este módulo en el Programa de Sesiones en Grupo de la Orientación Vocacional: En esta sección encontrará un esquema, indicándole a que punto del Programa de Sesiones en Grupo de la Orientación Vocacional corresponde y el tiempo dedicado para las sesiones con jóvenes, padres y docentes.

De la misma manera en cada unidad, encontrará los siguientes contenidos:

- Objetivos
- Logros de la sesión
- Lo que necesitamos saber: En este punto de cada unidad usted encontrará los fundamentos conceptuales básicos para el desarrollo del taller.
- Actividades
 - Antes de la sesión, preparar (Materiales previstos para el taller)
 - Desarrollo: En este numeral encontrará la descripción, paso por paso de todos los ejercicios necesarios para el desarrollo de la sesión, incluyendo reflexiones y el tiempo estimado de duración. Usted puede adicionar o modificar los ejercicios para responder mejor a las necesidades de su grupo, eso sí, es importante cuidar que las modificaciones consideren la metodología y los objetivos propuestos.

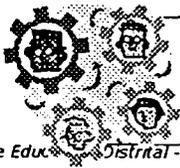
En medio de los ejercicios encontrará recuadros con sugerencias importantes para el desarrollo del taller:

**Haga énfasis en que:**

En recuadros como este encontrará puntos importantes de reflexión con el grupo.

Recursos didácticos sugeridos:

En recuadros como este encontrará sugerencias adicionales para enriquecer el desarrollo del taller utilizando recursos como carteleras, pintura, etc.

**Para generar dinámica:**

DOCUMENTO DE TRABAJO

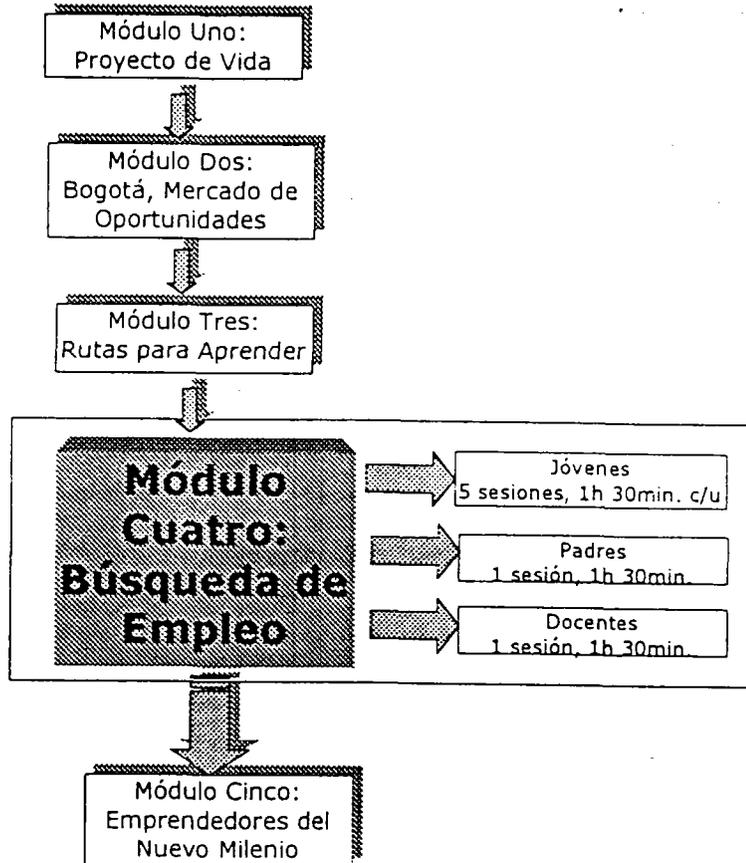
Encontrará en el texto recuadros como éste, que le brindan alternativas de acción pedagógica para mejorar el desempeño de los grupos.

- Cada ejercicio incluye en el pie de página todos los datos de la fuente original a partir de la cual se adaptó el ejercicio.
- Tareas para la casa: En la mayoría de unidades encontrará una tarea sugerida para los jóvenes, que enriquecerá la labor en la siguiente sesión.
- Evaluación de la sesión: En este punto se sugieren preguntas que permitan evaluar el cumplimiento de los objetivos propuestos para la sesión.
- Caja de Materiales: Aquí encontrará todos los gráficos, esquemas y formatos requeridos para hacer el taller y que usted podrá multiplicar de acuerdo a las necesidades del grupo.
- Bibliografía Recomendada: Para enriquecer su conocimiento del tema o refrescar su memoria, le sugerimos autores de amplia trayectoria en los contenidos de cada unidad.

DOCUMENTO DE TRABAJO

Estrategias para la Búsqueda de Empleo en Bogotá en el Programa de Sesiones en Grupo de la Orientación Vocacional

Este es el cuarto de los cinco módulos para 10º y 11º. En este módulo encontrará cinco unidades que le brindarán indicaciones para desarrollar cinco sesiones de trabajo en grupo con jóvenes, una con docentes y una con padres.



DOCUMENTO DE TRABAJO

Unidad 1. Por dónde empezar: Defina el objetivo de su siguiente trabajo

Es importante buscar un empleo que tenga sentido para el desarrollo personal. El empleo más allá de proveer un sustento económico, es un medio de realización personal y actualmente se constituye en un medio importante de formación, que contribuye a la construcción del Proyecto de Vida. Por esta razón es muy importante fijar objetivos que guíen la búsqueda laboral, en coherencia con la búsqueda mayor, la de realización personal.

Sesión de trabajo en grupo con Jóvenes

Objetivos:

Descubrir que el papel del trabajo supera la condición de medio económico y que se constituye instrumento de formación y realización del Proyecto de Vida.

Logros de la sesión:

Al final de esta unidad los jóvenes se encontrarán en capacidad de reconocer la importancia de que la búsqueda de empleo responda a las necesidades planteadas por su Proyecto de Vida.

Lo que necesitamos saber

La ocupación productiva como vía de evolución personal

El empleo y en general la ocupación tiene un papel muy importante en la vida de los jóvenes. La ocupación productiva les da la oportunidad de construir identidad, de reconocer sus propias capacidades, ponerse a prueba y salir victoriosos, construir una autonomía financiera y principalmente las herramientas materiales para construir su Proyecto de Vida.

Una creencia muy difundida indica que los jóvenes al salir de la educación media no deberían bajo ningún motivo trabajar, sino más bien dedicarse a estudiar, sin embargo hay dos condiciones que hacen reconsiderar esta posición:

- Las condiciones económicas de muchos de nuestros jóvenes implican que para poder acceder a estudios superiores necesitan una fuente de financiación propia como un negocio o un empleo. Casi el 50% de los estudiantes de Bogotá al terminar sus estudios en el colegio se vinculan a algún trabajo. Y muchos de los que estudian, trabajan simultáneamente.

DOCUMENTO DE TRABAJO

- Existen múltiples beneficios para el proceso de socialización y para la construcción de características de adulto que provee la experiencia productiva, difícilmente igualables por otras oportunidades.

Entonces es importante repensar el trabajo y su importancia en la vida de nuestros jóvenes, considerando sus ventajas y las oportunidades que brinda.

Fijar objetivos claros: ¡Que el empleo contribuya al Proyecto de Vida!

Es importante reconocer cuales son las motivaciones, aptitudes e intereses personales para tener la posibilidad de hacer una elección que satisfaga y, en especial, cuando de buscar trabajo se trata.

Encontrar el trabajo "apropiado" amplía el ámbito de cada persona, mejora su calidad de vida global; en algún sentido fundamental, quien se siente feliz en el trabajo y disfruta de él tendrá más posibilidades de ser feliz fuera de él, es decir, de disfrutar la vida en su totalidad.

Buscar y obtener lo que se quiere alcanzar exige tener claridad respecto a lo que se desea, teniendo cuidado de no exagerar la meta propuesta y tampoco hacerla tan pequeña que no haga falta esforzarse para alcanzarla. Alcanzar una meta, además de generar satisfacción, permite saber que aún se puede lograr más y da la posibilidad de plantearse nuevos retos.

Aunque es lo más común, conseguir un empleo sólo por el dinero resulta insatisfactorio. Sentimiento que finalmente se traduce en un trabajo mediocre y una experiencia poco gratificante tanto para el empleado como para el empleador. Las personas motivadas por el deseo de realizar la labor en que se desempeñan son mucho más productivas no sólo para las empresas sino sobre todo para sí mismas. Para estas personas el trabajo no resulta una pesada carga sino una oportunidad de crecimiento y autorrealización.

Alcanzar una meta, además de generar satisfacción, permite saber que aún se puede lograr más y da la posibilidad de plantearse nuevos retos.

ActividadesDesarrollo:

Vivenciar: **CONTINUAR EL CUENTO**

Duración: 20 min.

DOCUMENTO DE TRABAJO

Propósito. Reconocer cómo los procesos, la sucesión de pasos eventualmente generan historias insospechadas. Extrapolar esta comprensión para resaltar la importancia de observar con cuidado a dónde nos lleva cada decisión sobre nuestra carrera profesional.

Paso Uno. Divida al grupo en subgrupos de tres a cuatro personas.

Paso Dos. Explíqueles que el primer grupo imaginará el tema de un cuento y empezarán a desarrollar el tema y a caracterizar a los personajes. Dígales que en cualquier momento usted los puede interrumpir y sustituir a este grupo por otro, que deberá continuar con el desarrollo del cuento, manteniendo eso sí el tema y los personajes.

Paso Tres. Escoja un grupo al azar para que rápidamente dé comienzo a la historia. Promueva la participación de todo el grupo en la construcción de la historia.

**Para generar dinámica:**

Invite a hacer el cuento en forma rápida pero coherente, no permita respuestas por salir del paso que no tomen en cuenta las historias anteriores. Ahí está la clave de cumplir con el propósito del ejercicio.

Paso Cuatro. Continúe con el ejercicio hasta que todos los grupos han participado en la construcción de la historia y han comprendido que no era suficiente contar el cuento sólo por contarlo sino que era necesario poner atención a todos los grupos y continuar el cuento de forma coherente.

Paso Cinco. Al final del ejercicio plantee la reflexión en torno a: ¿Qué era necesario para continuar el cuento bien? ¿A qué otros aspectos de la vida se puede aplicar esta premisa?

**Haga énfasis en qué:**

Este juego es un ejemplo del primer elemento en el momento de empezar la búsqueda de empleo: Es importante tener en cuenta mi historia personal y mi Proyecto de Vida para comprender a qué debe contribuir mi siguiente trabajo.

Descubrir: **VIDA DE GRANDES, ENSEÑANZAS PARA MI VIDA**

DOCUMENTO DE TRABAJO

Duración: 40 min.

Propósito. Reconocer a través de modelos externos, cómo las diferentes experiencias y características personales que contribuyeron al logro de grandes metas en la vida de algunos personajes admirados por los participantes.

Paso Uno. Forme 5 ó 6 grupos con los participantes e invítelos a contarles a sus compañeros de grupo cual fue el personaje escogido para la tarea (del módulo tres, unidad cinco) y las razones que tuvieron en cuenta para ello.

Paso Dos. Una vez compartidas las biografías escogidas, entre todos deben elaborar una lista en la que enumeren aquellos aspectos comunes de los personajes, que les permitieron lograr los objetivos propuestos. Solicíteles que sean muy específicos para elaborar la lista y que cada participante copie su propia lista.

Paso Tres. Reorganice los grupos de modo que los participantes se mezclen, procurando que no queden con los compañeros del grupo inicial. Explíqueles que ahora deben compartir sus listas y completarlas para tener las listas más completas de las "claves del éxito". Invítelos a reflexionar sobre las diferentes actividades y ocupaciones del personaje ¿Cómo contribuyeron a sus logros?

Recursos didácticos sugeridos:

Para cambiarlos de grupo de una forma diferente, puede decirles que hagan un grupo los que cumplen años en Enero, luego los de Febrero y así, sucesivamente.



Paso Cuatro. Pida a los participantes que nombren un relator por cada grupo. Las personas elegidas deben exponer a los demás lo realizado por ellos. Solicíteles que traten de enriquecer los aportes de los grupos anteriores sin repetir lo dicho. Solicite la justificación de las características más indispensables.

Integrar: ¿CÓMO CONTRIBUYE EL EMPLEO AL LOGRO DE MIS OBJETIVOS?

Duración: 25 min.

Propósito. Reconocer la importancia del trabajo para alcanzar la visión personal y lograr las metas propuestas para el futuro.

DOCUMENTO DE TRABAJO

Paso Uno. Solicite a los jóvenes que se imaginen en un trabajo o que recuerden las ocupaciones que han desempeñado además de sus estudios (por ejemplo, pintar un mural, un trabajo de medio tiempo en vacaciones, etc.). Invítelos a hacer una lista en la que analicen sus logros más importantes en la vida ocupacional. Explíqueles que deben revisar que habilidades tienen para (si quiere escriba estas categorías en el tablero, para que todos las tengan presentes en su análisis):

Trabajar	con gente con máquinas con números. con público.	Me gusta estar	en una empresa grande mediana pequeña
Comunicarme	con gente desconocida con compañeros sólo con un jefe con público por teléfono con clientes		en mi casa en el campo viajando

Paso Dos. En los grupos conformados en el ejercicio anterior, invite a los jóvenes para que expresen las cualidades y logros que tienen y reflexionen cómo pueden ser útiles a la hora de buscar trabajo.

Paso Tres. Solicite a los participantes que discutan y se aconsejen mutuamente sobre el tipo de empleo que en este momento de sus vidas les permitiría adquirir herramientas para lograr sus objetivos laborales y/o profesionales, ¿cuáles serían estas herramientas?, ¿cuál sería el lugar y/o empresa en la que puede conseguirlo?

Paso Cuatro. Invite a los participantes a que de forma individual escriban en su diario, ¿cómo tal posibilidad de trabajo ayuda al logro de sus objetivos?, ¿qué otras actividades posteriores tendría que realizar?, ¿por qué? y ¿para qué? Pida que voluntariamente compartan la reflexión desarrollada por cada uno en el paso dos, haciendo que los demás den sus opiniones y sugerencias.

TAREA PARA LA CASA:

Visitar e identificar cómo funcionan los portales de Internet para la búsqueda de empleo, Por ejemplo:

www.empleo.com

www.laborum.com

www.@bridges.com

www.lalinea.com/trabajo.htm

www.sema.es/sp/of_empleo.htm

www.mercabase.com/ (Bolsa de empleo de CETA)

www.el-mundo.com (Bolsa de trabajo del periódico "El Mundo")

www.jobcenter.com ,(búsqueda de trabajo en Internet).

www.bancoempleo.es (Ofertas de trabajo)

Evaluación de la sesión

Solicite a todos los asistentes que respondan en una hoja para entregar a la siguiente pregunta:

- ¿Cuál sería el objetivo principal de un empleo para mí, al salir de la educación media?

Bibliografía Recomendada

- Drucker, P. (1999) Los desafíos de la gerencia para el siglo XXI Norma: Bogotá
- Powers, P. y Russell, D. (1995) Disfruta de tu trabajo Ed. Gedisa: Barcelona

Unidad 2. Búsqueda activa: una red y una ruta

Una red de contactos y una ruta que haga sistemática la acción. Comúnmente se cree que la búsqueda de empleo es una actividad pasiva, en la que se envían hojas de vida y se espera que alguna empresa responda. Muy por el contrario, buscar empleo es una actividad que debe ser planeada, evaluada y mejorada permanentemente para asegurar su efectividad.

La búsqueda de empleo con sentido para el Proyecto de Vida es una labor que requiere dedicación y persistencia, cualidades no muy comunes durante la adolescencia. Por esta razón, la guía y compañía del Orientador Vocacional en el análisis y tal vez la consecución las primeras experiencias ocupacionales resulta un valioso aporte a la formación de los jóvenes para el trabajo.

Sesión de trabajo en grupo con Jóvenes

Objetivos:

Descubrir y desarrollar habilidades para asumir la labor de buscar empleo de una forma activa y efectiva.

Logros de la sesión:

Al final de esta unidad los jóvenes se encontrarán en capacidad de identificar con claridad un método para establecer una red de contactos y una secuencia de pasos para la consecución del empleo que contribuya a su Proyecto de Vida.

Lo que necesitamos saber

Buscar empleo: Un proceso

El proceso general para la búsqueda de empleo bien podría resumirse en dos grandes grupos de acciones:

- "Presentarse" al mercado laboral²: El primer paso es lograr que la mayor cantidad de personas e instituciones posibles se enteren de que usted está buscando trabajo. Con este fin se presentan dos herramientas en esta unidad: la red y la ruta.
- Hacer que los potenciales empleadores lo conozcan de la mejor forma posible: Una vez las persona o instituciones que pueden ser quienes lo contraten se han enterado que usted se encuentra buscando empleo, es oportuno para que lo

² Para la definición de éste término y su análisis en Bogotá, por favor remitase al Módulo dos, Unidad dos, sección "Lo que necesitamos saber"

conozcan mejor. Con este fin existen las hojas de vida, las entrevistas y las pruebas, que se revisarán en la siguiente unidad.

"Presentarse" al mercado laboral³

Encontrar trabajo es una labor difícil: toma tiempo, paciencia, energía y mucho esfuerzo. Es fácil pensar que no se va a encontrar trabajo en absoluto y por lo tanto dejar de lado la idea del trabajo que se ha propuesto como objetivo. Así que es importante considerar que no existe una sola fuente de trabajo y que es necesario tocar todas las puertas más de una vez, si se desea encontrar ese trabajo ideal.

Se puede encontrar trabajo en dos tipos de fuentes:

- El mercado laboral "visible": Aproximadamente el 15% de los cargos disponibles se anuncian en el periódico u otros bancos de datos (electrónicos o del gobierno). Para aproximarse a este tipo de mercado es necesario revisar el periódico todos los días, estar inscrito en bancos de datos gubernamentales como el servicio de empleo del SENA o bolsas de empleo privadas (de inscripción gratuita). Así mismo se debe visitar regularmente páginas web para la búsqueda de empleo como empleo.com o laborum.com.
- El mercado laboral "escondido": Se calcula que el 85% de los trabajos no son anunciados en la prensa o en bancos de datos, para acceder a estos trabajos es necesario realizar toda una labor para hacer conocer su hoja de vida. Para aproximarse a este tipo de mercado laboral se sugieren varias acciones:
 - Enviar cartas de presentación a entidades o instituciones que puedan ser interesantes para su carrera ocupacional. En ellas presentarse, ofrecer sus servicios y solicitar una entrevista en la que pueda entregar su hoja de vida.
 - Consultar las páginas amarillas y seleccionar potenciales empleadores. Enviarles cartas de presentación y solicitar una entrevista personal.
 - Elaborar una red de contactos personal.

La aproximación al mercado laboral se resume en la formulación de una ruta de búsqueda que le permita organizar el tiempo para acceder en forma sistemática a todas las fuentes disponibles de empleo y hacer el seguimiento de sus acciones.

Elabore Su Ruta de Búsqueda

La ruta de búsqueda le permite asegurar que el mayor número de personas conozca su hoja de vida y el tipo de empleo que está buscando. Cree una ruta para hacer de la búsqueda de empleo un proceso sistemático,



³ Adaptado de What work is out there, documento en línea <http://worksearch.gc.ca/>

dinámico y sobre todo efectivo. A continuación se presentan los pasos sugeridos para elaborar una ruta de búsqueda:

1. Elaborar una red de contactos

Es necesario tomarse el tiempo para hacer la lista lo más completa posible, incluyendo desde los familiares hasta personas del barrio que podrían informarle sobre oportunidades de trabajo o nuevos contactos. En esta lista anote: Nombre, Teléfono, Entidad en la que trabaja la persona. Este primer paso es fundamental, porque en la medida que haga su lista lo más completa posible, más oportunidades de presentar su Hoja de Vida tendrá, así que tómese su tiempo para hacerla y completar los teléfonos y datos necesarios.

Para elaborar esta lista, apóyese en estas sugerencias:

Elabore su red de conexiones

- Padre
- Madre
- Hermanos y Hermanas
- Tíos y Tías
- Primos
- Abuelos y Abuelas
- Cuñados y Cuñadas
- Novia o Novio
- Padre y Madre del anterior
- Vecinos
- Profesores
- Grupos juveniles
- Grupos comunitarios
- Agencias privadas o bolsas de empleo
- Oficinas de personal de los grandes almacenes y organizaciones
- Páginas amarillas (Directorio telefónico)
- Anuncios visibles en los lugares que requieren empleados
- Pizarrón de las Universidades y lugares comerciales, en el que se anuncian vacantes y nuevos empleos
- Anuncios en el periódico
- Páginas de Internet para la búsqueda de empleo

Pero, ¿qué significa conformar una red de contactos?⁴ Es una forma organizada de vincular una red de personas que le puedan dar información y apoyo en su búsqueda laboral. De tal manera que en este paso es importante contactar personas que usted ya conoce así como personas que desearía conocer. Entre más personas conozcan su hoja de vida, mejor.

⁴ Ibid 3 Become a Networking Expert

Plíese al respecto. Como empleador, ¿qué preferiría, hacer un largo proceso de selección o escoger una persona recomendada?

¿Qué ventajas tiene establecer una red de contactos? Aumenta el número de personas que saben que usted está buscando trabajo. Le permite obtener información de la ocupación que busca. Le brinda información y conocimiento sobre cómo funciona el mercado laboral en ese momento. Le ayuda a mejorar sus contactos personales.

Algunas claves para hacer buen uso de las redes de contactos:

- Cuéntele a todos sus conocidos el tipo de trabajo que está buscando.
- Sea lo más específico posible en ese proceso, sus contactos le serán de mayor ayuda con más información.
- Sea considerado, no se demore mucho tiempo con sus contactos potenciales y no espere que hagan todo por usted.
- Solicite y esté dispuesto a tomar los consejos que le ofrezcan, una de las principales razones para utilizar una red de contactos es aprender.
- Pida referidos. Si la persona con quien habló no puede ayudarlo, pida referidos que le permitan ampliar su rango de acción.
- No se rinda, por más difícil que parezca, "el que persevera alcanza."

2. Escriba su ruta

Haga un plan detallado de sus actividades en la semana para conseguir el puesto que está buscando. Anote, día a día y hora a hora las visitas y llamadas que realizará a las personas de su lista de contactos. Al elaborar este plan, destine un día o dos a entregar las hojas de vida y a las entrevistas, considerando la ubicación geográfica de cada lugar, de tal manera que no gaste todos sus recursos económicos dando vueltas innecesarias por la ciudad. Así mismo destine uno o dos días a las llamadas que realizará desde su casa y a recibir la respuesta a sus llamadas y visitas. Destine un día a otras actividades que le permitan seguir aprendiendo y prepararse en la construcción de su Proyecto de Vida. Es muy importante que la ruta quede por escrito, ya que es la única forma de realizarle un seguimiento diario, utilice con este propósito este formato (ver Caja de Materiales):

ACTIVIDADES REALIZADAS DURANTE LA SEMANA COMPRENDIDA ENTRE _____ Y EL _____ DEL MES DE _____ DE (año)							
Escriba en cada casilla el nombre y el teléfono del interlocutor de la actividad ejecutada o por ejecutar							
HORA	CONTACTOS CON AMISTADES Y CONOCIDOS	CONTACTOS CON EMPLEADORES	HOJAS DE VIDA PRESENTADAS	SOLICITUDES PRESENTADAS	RESPUESTAS A AVISOS CLARIFICADOS	ENTREVISTAS CONCRETADAS	ENTREVISTAS HECHAS
08:00							
09:00							
10:00							
11:00							
12:00							
1:00 pm.							
2:00 pm.							
3:00 pm.							
4:00 pm.							
5:00 pm.							

3. Cumpla su ruta

Este punto, aunque parecería obvio, es importante. La búsqueda de empleo no es un proceso pasivo, por el contrario es necesario establecer hábitos (levantarse todos los días a una misma hora, desarrollar actividades para la búsqueda de empleo en un horario establecido), semanalmente fijar metas que le permitan mejorar sus estrategias para la búsqueda de empleo y verificar los resultados.

En las llamadas que realice considere estos puntos:

- Exponga las razones por las que se puso en contacto con ellas
- La experiencia que Usted tiene
- El tipo de trabajo u ocupación que desea encontrar
- Mencione los lugares donde se presentó y los recursos utilizados hasta ahora

Pregúnteles sobre:

- Otras personas que conozca y puedan ayudarle en su búsqueda
- Si les puede dar su nombre como referencia
- Si pudiese llamar para presentarlo
- Si conoce personas que estén vinculadas con alguna organización que pueda interesarle a Usted.

4. Verifique los resultados

Al final de cada día evalúe el cumplimiento de su plan y anote las actividades que por una u otra razón no pudo cumplir. Al final de la semana revise el número de contactos realizados, los nuevos contactos obtenidos y las actividades pendientes. Elabore el plan de la siguiente semana incluyendo los ajustes producto de la experiencia, por ejemplo, a Don Fulanito de tal es mejor llamarlo en la tarde, Don Menganito sugirió que mejorara la Hoja de Vida así, etc.

Vale reiterar finalmente que aunque la creencia popular dice que buscar empleo es un proceso tedioso de enviar hojas de vida, en realidad la búsqueda de empleo debe ser mucho más que eso. Se debe caracterizar por la actividad permanente, llamando, visitando contactos actuales y posibles, leyendo la prensa, visitando páginas de Internet, presentándose a bolsas gratuitas de empleo y especialmente, aprendiendo del proceso, buscando nuevas formas de aprender y mejorar la experiencia en el campo de interés.

Actividades

Antes de la sesión, preparar: (Ver caja de materiales)

- Un ovillo de lana (o varios)
- Copias de los formatos para establecer la red de contactos
- Copias de los formatos para hacer la ruta de búsqueda
- Copias de los formatos de ejemplo de las cartas de presentación

Desarrollo:

Vivenciar: **LA RED DEL RITMO**

Duración: 30 min.

Propósito. Descubrir cómo se conforma una red y su funcionamiento. Mostrar las ventajas de una amplia red de apoyo para la búsqueda de empleo.

Paso Uno. Distribuya al total del grupo en un círculo amplio (si el número supera las 25 personas, haga dos o tres círculos grandes, que usted pueda dirigir). Explique que el objetivo del juego es desarrollar agilidad y espontaneidad. La persona que inicia toma el ovillo y sostiene la punta de la lana, mientras que canta una estrofa de una canción de moda le lanza el ovillo (sin soltar la punta de la hebra) a otra persona, quien debe responder con otra canción y sostener una parte de la hebra. El juego sigue sucesivamente hasta que todos han participado y se ha conformado una red. Anote las reglas del juego: No vale repetir canción, tampoco persona, todos deben participar y el que pierde paga penitencia.

~~Recursos: Inductivos sugeridos~~

Puede hacer la misma experiencia con refranes o nombres de cosas por determinada letra, seleccione la opción que mejor se ajuste a los gustos del grupo.



Paso Dos. Dé inicio al juego y verifique el cumplimiento de las reglas, ya que son la clave para cumplir con los objetivos. Si es necesario pagar penitencias, déjelo para el final de la dinámica y trate de que sean sencillas pero divertidas.

Paso Tres. Cuando todos han participado, detenga el juego para analizar la red que se ha formado con la lana: Invítelos a levantarla y ver la red a la luz, a bajarla y verla contra el piso. Hágales ver cómo la lana muestra las conexiones realizadas y vincula a todos los integrantes del grupo. Plantee las preguntas: ¿Si la lana mostrara quien conoce a quien, para qué podríamos usar esa información? ¿Fue difícil conformar esta red? ¿cómo se puede usar la conformación de una red para la búsqueda de empleo?



Haga énfasis en que:

Entre más amplia es la red de conexiones, a mayor número de personas se tiene acceso y mayores son las posibilidades de poner a su disposición sus servicios.

Descubrir: **LA IMPORTANCIA DE HACER UNA RUTA PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO**

Duración: 30 min.

Propósito. Desarrollar diferentes alternativas para crear una red de contactos sólida a la que se pueda recurrir en el momento de buscar empleo y ver cómo se puede ampliar.

Paso Uno. Explique a los participantes que muchas veces en la búsqueda de empleo hace falta información sobre dónde y qué se debe hacer, de la oportunidad de comentar lo que encontraron en la consulta que hicieron por Internet sobre el conocimiento de la demanda laboral y solicite una lluvia de ideas sobre los posibles lugares y recursos donde podrían obtener información sobre empleo,

Complete la Información de los estudiantes apoyándose en el formato: "Elabore su red de conexiones" (Ver caja de materiales).

Paso Dos. Organice grupos de 5 personas; cada grupo debe elegir un relator. Pídales que construyan una ruta para conseguir empleo, pregúnteles ¿cómo lograr mayor efectividad?, ¿a quién acudir? y ¿cómo tener acceso a más opciones?, Pida que enumeren los pasos a seguir.

Paso Tres. Pregunte a cada relator de grupo los pasos que consideran importantes para la búsqueda de empleo y la forma más efectiva de hacerlo, permita que se complementen y propicie la discusión sobre:

- ¿Cuáles recursos consideran más apropiados para ellos?
- ¿Cuáles recursos pueden ser más útiles y cuáles no?
- ¿Cuáles pueden ser las ventajas y desventajas de los recursos utilizados?

Paso Cuatro. Concluya el tema haciendo énfasis en la importancia de crear una red de personas que puedan ponerlos en contacto con otras y estas con otras, de forma que cada vez se amplíe más el círculo de contactos a los que se puede recurrir para buscar empleo, dígalos que es muy importante también, hacer seguimiento de las hojas de vida entregadas a cada persona y/o empresa, como mantenerlas actualizadas permanentemente.

Paso Cinco. Muestre a los participantes el uso del formato para diseñar la ruta de búsqueda de empleo (Ver Caja de Materiales) y explique su utilidad (sección "Lo que necesitamos saber").

Descubrir: CARTAS DE PRESENTACIÓN

Duración: 30 min.

Propósito. Entender que es y para que sirve una carta de presentación y dar elementos que permitan su redacción.

Paso Uno. Pregunte a los participantes qué es una carta de presentación y cuál es su función, complementando la información que ellos proporcionen.

Paso Dos. Explíqueles que por tratarse de una carta de presentación es indispensable dar una buena imagen, por lo que hay que redactarla en forma correcta. Pida que formen grupos de tres personas, máximo cuatro y elaboren una carta de presentación.

Paso Tres. Invite a los jóvenes a leer las cartas e intervenga con las observaciones pertinentes según sea o no correcta la redacción y presentación de las cartas.

Festeje y felicite las cartas más originales, que mejor resalten las cualidades del aspirante.

Paso Cuatro. Haga circular algunos modelos de carta señalando las diferencias entre ellas (Ver caja de materiales).

TAREA EN CASA

Comprar y diligenciar una hoja de vida Minerva 1003 (azul) y otra diseñada por cada uno.

Evaluación de la sesión

Solicite a todos los asistentes que respondan en una hoja para entregar a las siguientes preguntas:

- Los contactos que pueden ser más productivos para mi búsqueda laboral son:
- ¿Porqué?

Caja de Materiales

Elabore su red de conexiones (formato)

	Nombre	Posible contacto o referido
Padre		
Madre		
Hermanos y Hermanas		
Tíos y Tías		
Primos		
Abuelos y Abuelas		
Cuñados y Cuñadas		
Novia o Novio		
Padre y Madre del anterior		

	Nombre	Posible contacto o referido
Vecinos		
Profesores		
Grupos juveniles		
Grupos comunitarios		
Agencias privadas o bolsas de empleo		
Oficinas de personal de los grandes almacenes y organizaciones		
Páginas amarillas (Directorio telefónico)		
Anuncios visibles en los lugares que requieren empleados		
Pizarrón de las Universidades y lugares comerciales, en el que se anuncian vacantes y nuevos empleos		
Anuncios en el periódico		
Páginas de Internet para la búsqueda de empleo		

Formato para hacer seguimiento de la Red de Contactos

ACTIVIDADES REALIZADAS DURANTE LA SEMANA COMPRENDIDA ENTRE _____ Y EL _____ DEL MES DE _____ DE _____ (año)							
Escriba en cada casilla el nombre y el teléfono del interlocutor de la actividad ejecutada o por ejecutar							
HORA	CONTACTOS CON AMISTADES Y CONOCIDOS	CONTACTOS CON EMPRESARIOS	HOJAS DE VIDA PRESENTADAS	SOLICITUDES PRESENTADAS	RESPUESTAS A AVISOS CLASIFICADOS	ENTREVISTAS CONCRETADAS	ENTREVISTAS HECHAS
08:00							
09:00							
10:00							
11:00							
12:00							
1:00 pm.							
2:00 pm.							
3:00 pm.							
4:00 pm.							
5:00 pm.							

Modelos de cartas de presentación

Modelo 1

Modelo de una carta de presentación para el envío de la hoja de vida. (Para persona sin experiencia laboral).

Junio 15, 1994

Dra.
Directora de Personal
Aseguradora ACE
Dirección

Estimada Dra. :

Por la presente ofrezco mis servicios como oficinista/ mecanógrafa para el cargo que Uds. anunciaron en el periódico El Ciudadano el día 15 de Junio de 1993. Adjunto le envío mi hoja de vida para su consideración.

Llevo dos (2) años desempeñando el puesto de asistente de oficina para mi iglesia, con las responsabilidades de escribir a máquina, fotocopiar documentos y despachar el boletín. Tengo conocimientos de la organización de una oficina al igual que todo aspecto del trabajo de oficinista / mecanógrafa. Aprendo rápidamente y soy muy trabajadora. Por lo tanto, estoy segura que tengo lo necesario para desempeñar exitosamente el puesto de oficinista / mecanógrafa para la aseguradora ACE.

Espero comunicación suya relacionada con una entrevista. Me puede encontrar en el 7376085.

Atentamente,

Jennifer Patiño.

Nota: Si tiene poca o ninguna experiencia laboral, dirija la atención del empresario a sus capacidades.

Modelo 2

Carta modelo para responder a un aviso clasificado anunciando un empleo.

3 de noviembre de 1994

Dra.....
Junta de Educación
(dirección)

Estimada doctora:

Leí su aviso clasificado en la edición del 2 de noviembre de 1986 de la prensa. Me gustaría que me consideraran como candidato para el puesto de secretario general de oficina (Puesto PE - 4710-2).

Cumplo con los requisitos que ustedes estipularon en cuanto a aptitudes y capacidades para el empleo porque son relacionadas con habilidades que adquirí durante los ocho (8) meses de experiencia en otro trabajo parecido. Adjunto les envío una hoja de vida sobre mis antecedentes profesionales.

Ud. me puede encontrar en las horas del día en el 9986466 y por las noches (después de las 5:00 p.m.) en el 9235467. Mi dirección es.....

Me interesa reunirme con Ud. tan pronto que sea posible para charlar sobre mi experiencia laboral en mayor detalle.

Atentamente,

Juan Hernández.

Bibliografía Recomendada

- Youth resource network of Canada, recursos en línea para la orientación profesional y ocupacional de los jóvenes de Canadá www.youth.gc.ca

Unidad 3. Hoja de vida, cartas de presentación, entrevista y pruebas

Los pasos tradicionales de presentación de hoja de vida, entrevistas y pruebas pueden ser un extraordinario instrumento para mostrar a una institución o empresa las mejores cualidades personales. La clave está en hacer buen uso de ellos. En esta unidad se habla de este tema y cómo, a través de estos medios los jóvenes pueden dar a conocer su potencial más allá de su corta experiencia ocupacional.

Sesión de trabajo en grupo con Jóvenes

Objetivos:

Reconocer las estrategias más comunes de la selección de personal y desarrollar habilidades para hacer uso de ellas para dar a conocer el potencial personal.

Logros de la sesión:

Al final de esta unidad los jóvenes se encontrarán en capacidad de diseñar su hoja de vida y participar de entrevistas de selección de una forma efectiva para acceder a una posición laboral.

Lo que necesitamos saber

Sobre la hoja de vida

La hoja de vida es una herramienta esencial en la búsqueda de empleo. De su presentación, contenido, extensión, y objetividad depende la opción de un nuevo trabajo.

Para la elaboración de la hoja de vida es importante:

- Escribirla en computador.
- Presentar sus antecedentes en forma sencilla.
- No saturarla de datos, porque puede confundir.
- Presentar su experiencia en forma clara, enfatizando los logros y aspectos relevantes. Cuando la experiencia no es muy extensa se pueden incluir trabajos informales, trabajos voluntarios y experiencias en negocios familiares. En este punto lo importante es la información sobre sus habilidades y conocimientos.
- Coloque su foto a color (Muchas personas recuerdan más fácilmente los rostros que los nombres y esto les facilita identificarlo el día de la entrevista)

¿Cómo elaborar la hoja de vida?

- Detalle sus datos personales.
- Describa los estudios realizados.
- Consigne los cursos de capacitación en sistemas e Idiomas y estudios especiales.
- Detalle su experiencia laboral indicando el periodo, nombre de la empresa, dirección, teléfono y el cargo desempeñado.

La Entrevista de Trabajo

Según la modalidad las entrevistas son de tres clases:

- **Entrevista dirigida:** consiste en una serie de preguntas y respuestas estructuradas de las que el entrevistado no puede salirse. Con ella se tienen datos objetivos acerca del candidato.
- **Entrevista libre:** No existe dirección de la conversación por parte del entrevistador. El candidato no tiene que responder preguntas, sino que habla de lo que le gusta a él. Persigue la obtención de datos subjetivos.
- **Entrevista mixta:** Mezcla de las dos anteriores. La entrevista se desarrolla de acuerdo a una guía preestablecida en la que no se detallan las preguntas que hay que formular, sino las áreas que han de ser analizadas.

Las entrevistas pueden variar de acuerdo al momento en que se realizan dentro del proceso de selección. También varían según el número de personas que intervienen así:

- **Entrevistas individuales:** un entrevistador y un candidato. Son las más frecuentes.
- **Entrevistas de panel:** varios entrevistadores y un candidato. Suelen emplearse en la administración pública.
- **Entrevistas de grupo:** un entrevistador y varios candidatos. Esta modalidad esta siendo sustituida por las dinámicas de grupo, en las que un grupo de 4 a 8 candidatos dispuestos alrededor de una mesa debaten un asunto y tratan de llegar a un consenso sobre el mismo. El entrevistador se limita a observar la actuación de cada uno de los candidatos en el grupo y a obtener datos relativos a cualidades como: capacidad de liderazgo, introversión, inhibición, educación, sentido de argumentación, capacidad de polemizar, criterio, etc. Sus ventajas son ahorro de tiempo y la posibilidad de confrontación inmediata de los candidatos.

La entrevista de selección es el contacto más cercano que se tiene con el empleador y puede ser definitivo para tener acceso a una posición laboral. Es importante tener en cuenta:

- Llegar a la hora precisa.

- Cuidar la presentación personal, esto implica vestirse de una forma que se sienta a gusto, pero sobriamente.
- Presentarse a la persona que le va a hacer la entrevista, dándole la mano.
- No tutear al entrevistador.
- No sentarse antes de que lo inviten a hacerlo.
- Prestar atención a las preguntas del entrevistador.
- Buscar previamente información sobre la empresa.
- Mostrar entusiasmo y formular preguntas que den a entender las inquietudes e intereses personales
- Contestar todas las preguntas de manera clara y concisa.
- Resaltar sus cualidades y aptitudes para el puesto.
- Proyectar una actitud positiva y de confianza en sí mismo.
- Asegurarse de que el que esta entrevistando se dé cuenta del interés en el puesto.
- Dejar bien claro que volverá a llamar en una semana si el entrevistador no le menciona que pasos siguen.
- Dar las gracias a la persona que lo entrevistó y darle la mano al despedirse.
- Si no hay vacantes en el momento, mencionar que está interesado en trabajos de medio tiempo (o menos). Trate de obtener datos sobre otras posibilidades de empleo o nuevos contactos.

¿Qué se debe llevar a una entrevista?

Al asistir a una entrevista se necesita contar con un portafolio personal que contenga:

- Cartas de recomendación abiertas "A quien le pueda interesar".
- Una hoja de vida para entregar al comienzo de la entrevista.
- Certificaciones de capacitación.
- Su ruta para la búsqueda de trabajo.

Preguntas típicas durante una entrevista

- Dígame algo acerca de usted.
- Cuénteme algo acerca de la experiencia que tiene con este tipo de trabajo.
- ¿Por qué quiere trabajar aquí?
- ¿Por qué se retiró de su último puesto?
- ¿Cuándo podrían comenzar?
- ¿Cuáles son sus áreas de mayor fortaleza?
- ¿Cuáles son sus debilidades?
- ¿Cuáles son las cinco (5) palabras que mejor lo describen a Ud.?
- ¿Qué clase de equipos sabe operar?
- ¿Qué tal trabaja bajo presión o con fechas de entrega apremiantes?
- ¿Cuáles son sus preguntas para mí?

Cómo prepararse para una entrevista

Si Usted sigue los siguientes pasos, puede enfocarse bien para prepararse para una entrevista.

- **Auto-examen:** Normalmente, uno se somete a este proceso antes de preparar una hoja de vida. Utilice el archivo que Ud. desarrolló cuando hizo su propia hoja de vida para refrescar su memoria. Si Ud. tiene esta información a la mano, puede darle la posibilidad de responder a una pregunta acerca de sus logros personales o puntos favorables de una manera bien articulada y llena de confianza en vez de una forma confusa y llena de dudas.
- **Investigación sobre el empresario:** Reúna toda la información que pueda acerca de posibles futuros empresarios porque ésta le ayudará con el siguiente paso de la etapa de preparación para una entrevista: el de fijar metas.
- **Establecimiento de metas:** En este paso, Ud. tiene que combinar los resultados de auto-examen y los datos que ha reunido sobre el empresario. Ya sabe lo que usted puede ofrecer, por qué un empresario en particular podría estar interesado en Ud. y cuánta información todavía necesita averiguar. Recupere aquí la información que hasta el momento ha consignado en su diario acerca del objetivo que espera cumpla su siguiente trabajo en su Proyecto de Vida.
- **Dramatizaciones:** Practique sus respuestas a las preguntas que le pueden hacer en una entrevista. Incluya interrogaciones sobre aquellas áreas en que usted espera que no le pregunten. Esta práctica le proporcionará un mayor grado de confianza para presentar la entrevista porque Ud. sabrá que ha tocado cada elemento importante de su experiencia y antecedentes.
- **Evaluación:** Mentalmente o con papel y lápiz, examine el contenido de su entrevista. Disfrute las partes en las que le fue muy bien, haga crecer su confianza en sí mismo. Analice minuciosamente aquellas partes de la entrevista que Ud. cree que no manejó tan bien como habría podido hacer para mejorar su desempeño en éstas áreas para la próxima vez.

Encontrará información y consejos importantes para la búsqueda de empleo de jóvenes el página del orientador virtual en Internet, una muy buena fuente para ampliar estas sugerencias.

Actividades

Antes de la sesión, preparar: (Ver caja de materiales)

- Hojas en blanco tamaño oficio para cada participante.
- Fotocopias de los formatos de hoja de vida

- Fotocopias de la "¿Cómo prepararse para una entrevista?"
- Fotocopias de "La entrevista de trabajo"

Desarrollo:Vivenciar: **EL REPOLLO⁵**

Duración: 30 min.

Propósito. Reconocer cómo la calidad y presentación de las cosas que cada quien hace, representan la imagen que se muestra a los demás. Extrapolar esta comprensión a la importancia de hacer una buena y pulida hoja de vida.

Paso Uno. Solicite a los participantes que tomen una hoja de papel y la dividan en 10 partes iguales, explique que en cada parte deben escribir una cualidad o característica personal.

Paso Dos. Diga a los participantes que a medida que vayan terminando su repollo lo coloquen en alguna parte del salón, solicíteles recordar con claridad en qué punto quedó su propio repollo.

Paso Tres. Luego de ubicados todos los repollos, invite al grupo a dar un recorrido por el salón y ubicarse frente a un repollo diferente al propio.

Paso Cuatro. Invite por turnos a cada persona a analizar el repollo que tiene al frente, analizando cómo representa a la persona que lo hizo. Por ejemplo: ante un repollo muy organizado, se podría decir que la persona que lo hizo es ordenada y sistemática. Después el autor del repollo puede decir cómo le pareció el análisis realizado ¿Tiene razón en sus apreciaciones? ¿Son erróneas? ¿porqué se dieron esas conclusiones?

Paso Cinco. Plenaria. Invítelos a compartir con el grupo ¿Cómo se sintieron?, ¿en qué aspectos se conocieron más?, ¿en qué conocieron a los demás? y ¿hay acuerdo o no entre lo que escribieron en el repollo y lo que analizaron acerca de lo que son ustedes mismos?.

**Haga énfasis en que:**

A veces una imagen vale más que mil palabras y en especial en la búsqueda de empleo es importante dedicar atención a la forma en que nos presentamos a nosotros mismos. Podemos poseer grandes cualidades que no serán valoradas si la imagen que mostramos no representa el importante valor interior.

⁵ Adaptado de: Londoño, A. (1983), 112 *Dinámicas Indo* - American Press Service: Bogotá

Descubrir: **HOJA DE VIDA - FORMATOS -**

Duración: 20 min.

Propósito. Reconocer criterios básicos para elaborar y presentar hojas de vida, de tal forma que responda a las expectativas del empresario y refleje las cualidades y habilidades personales.

Paso Uno. Explique a los jóvenes que la hoja de vida es un registro de la información escrita por un solicitante de empleo; que consta básicamente de cuatro partes:

1. Datos personales
2. Educación y/o capacitación
3. Experiencias laborales
4. Referencias

Paso Dos. Pregunte a los jóvenes, cuál es su opinión sobre la información que incluye el formato minerva 1003, pregunte sobre los datos que son relevantes y sobre los que no lo son. Elabore en el tablero una lista con la información que los estudiantes sugieren incluir.

Paso Tres. Haga que los miembros del grupo formen parejas e intercambien las hojas de vida que hicieron como tarea y las evalúen como si fueran el posible empleador. Sugiera tener en cuenta:

- La limpieza
- Si es legible, que lenguaje emplea, la ortografía y puntuación son correctos
- Cómo se ubica el nombre, la dirección y el teléfono
- Hay claridad en las categorías de información
- Cuál es su extensión
- Qué información falta o sobra.

Paso Cuatro. Haga circular por los grupos algunos formatos que se pueden utilizar para elaborar una hoja de vida. Acláreles qué datos no es indispensable colocar o son opcionales y explique por qué, teniendo en cuenta los posibles intereses del empleador, así como el tiempo disponible que él tiene para revisar su hoja de vida con relación al número de aspirantes. Recuerde que el proceso de selección puede variar según los intereses y la forma de funcionar de la empresa contratante. Propicie la participación de los jóvenes de acuerdo con lo trabajado por ellos en el paso tres.

**Haga énfasis en que:**

Para la presentación de la hoja de vida es importante considerar que a los empresarios de hoy es importante contratar personas valiosas para su compañía. Así que si no hay mucha experiencia laboral que mostrar, pueden incluir las actividades que han realizado y demuestran sus conocimientos y mejor potencial.

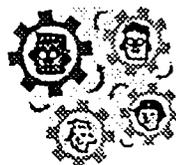
Integrar: **PREPARACION PARA LA ENTREVISTA**

Duración: 40 min.

Propósito. Dar a conocer a los participantes elementos útiles, que les ayuden a enfrentar una entrevista; familiarizándolos con la situación de entrevista de selección para un puesto de trabajo y garantizarles un desempeño exitoso.

Paso Uno. Explique a los participantes que para tener éxito en una entrevista es necesario saber prepararse, nombre los elementos claves para esto (ver sección de "Lo que necesitamos saber"):

- Preparación de la entrevista.
- Lo que usted debe llevar a una entrevista.
- Preguntas típicas durante la entrevista.



Para generar dinámica:

Entregue a los grupos una ficha con la información: Cómo prepararse para una entrevista. Para ganar tiempo puede elaborar fichas con la situación que debe desarrollar cada grupo.

Paso Dos. Forme cuatro o cinco grupos y explíqueles que entre todos van a simular una situación de entrevista, pida a dos de los grupos que escojan una empresa y se organicen como si ellos tuvieran alguna vacante que quieren cubrir, diga que caractericen la empresa, es decir, que especifiquen el tipo, la función, la forma de trabajo, las características del cargo requerido y la forma y contenido de la entrevista de selección.

A los otros grupos solicíteles escoger una persona que será la que busca empleo y organicen la forma en que esta debe solicitar, preparar y desarrollar la situación de entrevista, dígales que se asignen diferentes roles de acuerdo que personas pueden involucrarse en la preparación de esta situación y cómo lo hacen. Apoye y ayude a los grupos con ideas importantes que puedan aplicarse en la situación de trabajo que se ha propuesto, entrégueles una ficha con información sobre "cómo prepararse para una entrevista". (Ver caja de materiales).

Recursos didácticos sugeridos:

Diga a los grupos que tienen a la persona que busca empleo, que utilicen los formatos de seguimiento para facilitar la organización de las actividades en una situación de estas.



Paso Tres. Para la presentación de cada grupo solicite agilidad para aprovechar mejor el tiempo. Inicie haciendo que se presenten las empresas y digan que vacante tienen disponible; a continuación permita que quienes buscan empleo interactúen con las empresas de acuerdo al interés del cargo ofrecido, programen el orden de entrevistas y así mismo, las lleven a cabo. Las personas que no intervienen deben estar atentas al desarrollo de estas, evaluando las posibles fallas y los aciertos.



Haga énfasis en:

La clave en las entrevistas es vender su imagen, su capacidad y su aptitud para desempeñar el cargo ofrecido. Pida a los participantes que se centren en estos aspectos.

Paso Cuatro. Tome nota del desarrollo de las entrevistas resaltando puntos positivos y puntos negativos manejados por los participantes. Evalúe: ¿Qué llevaban a la entrevista?; ¿cómo fue el saludo?, ¿fueron acertadas las respuestas?, ¿qué actitudes muestran?, etc.

Paso Cinco. Haga un análisis de las situaciones y la forma en que se desarrollan, pida la participación del grupo, pidiendo sus opiniones con respecto a las preguntas que Usted tuvo en cuenta en el paso cuatro. Termine resaltando los puntos positivos y convenientes en el desarrollo de una entrevista, así como los resultados y motivos de los mismos.

TAREA EN CASA

Visitar Ministerio del Trabajo y averiguar:

- Derechos del trabajador joven y preguntar qué servicios presta la oficina jurídica
- Conseguir la ley 50/90 o el Código Sustantivo del Trabajo
- Condiciones mínimas legales que debe proveer el empleador: salario mínimo, contrato de trabajo, los salarios y prestaciones de ley, seguridad social y pensiones.

Evaluación de la sesión

Solicite a todos los asistentes que respondan en una hoja para entregar estas preguntas sobre el taller que acaba de realizar:

- Considero que el modelo de hoja de vida que mejor me representa es uno que tenga las siguientes secciones:
- Los dos aspectos más importantes para tener en cuenta en el momento de presentar una entrevista de trabajo son:

Caja de Materiales**Modelos Hojas de Vida**

Modelo 1
Hoja de vida: forma Minerva 1003

Modelo 2
Hoja de vida tradicional

1. Datos personales

Nombre: _____
C.C. No.: _____ Título profesional: _____
Profesión u oficio ejercido: _____
Empleo al que aspira: _____
Teléfono(s): _____

2. Capacitación

Nombre del curso: _____
Institución donde recibió la capacitación: _____
Desde (fecha): _____ Hasta: _____

3. Antecedentes laborales

Nombre de la empresa: _____
Dirección: _____
Desde (fecha): _____ Hasta: _____
Puesto o cargo desempeñado: _____
Nombre del jefe inmediato: _____
Responsabilidades: _____

4. Referencias Laborales

Nombre(s) y Apellido(s): _____
Dirección: _____
Teléfono: _____
Puesto/Título: _____

Modelo 3
Hoja de vida Norma ICONTEC*

HOJA DE VIDA		FOTO
DATOS PERSONALES		
NOMBRE:	SANDRA PATRICIA CORTÉS DUARTE	
IDENTIFICACIÓN:	C. O. 51.289422 de Cali	
FECHA DE NACIMIENTO:	Santa Marta, 5 de agosto de 1965	
ESTADO CIVIL:	Casada	
DOMICILIO:	Calle 45 66-22 Copacabana, Antioquia	
TELÉFONO	2348955	
ESTUDIOS		
SECUNDARIOS:	Colegio Nuestra Señora del Rosario, Bachiller, Santafé de Bogotá, 1981.	
UNIVERSITARIOS:	Universidad Externado de Colombia, Administradora de Empresas. Santafé de Bogotá, 1986.	
ESTUDIOS COMPLEMENTARIOS		
Seminario de Relaciones Públicas, 80 horas. Colegio Mayor de Antioquia. Medellín, agosto de 1991.		
Formadores en Calidad Total, 50 horas. Escuela Superior de Negocios. Santafé de Bogotá, noviembre de 1993.		

* ICONTEC (1998) Normas técnicas colombianas sobre documentación: Bogotá

Hoja de vida de Sandra Patricia Cortés
EXPERIENCIA
Cotrasal. Asistente Relaciones Industriales, desde abril de 1992 hasta la fecha. Funciones: Programar, controlar y dirigir el proceso de selección de personal.
Distribuidora Colombia. Auxiliar de Personal, 1991-1992.
REFERENCIAS LABORALES
Distribuidora Colombia. Doctor Jorge Alberto Reyes Soto, Jefe de Relaciones Industriales Avenida de Las Américas 4-92, Santafé de Bogotá. Teléfono 28347 65.
Cotrasal. Señor Carlos Eduardo Gamboa, Jefe de Recursos Humanos. Avenida 68 10-34 Santafé de Bogotá. Teléfono 480 05 06.
REFERENCIAS PERSONALES
Doctor Roberto Ramirez Andrade, Asesor Financiero del Banco de la República. Bogotá, teléfono 267 67 87.
Doctora Julia Emma Alzate, Senadora de la República. Santa Marta, teléfono 285 34 76.
SANDRA PATRICIA CORTÉS DUARTE
Bogotá D.C., 7 de febrero de 2000

Según la modalidad las entrevistas son de tres clases:

- **Entrevista dirigida:** consiste en una serie de preguntas y respuestas estructuradas de las que el entrevistado no puede salirse. Con ella se tienen datos objetivos acerca del candidato.
- **Entrevista libre:** No existe dirección de la conversación por parte del entrevistador. El candidato no tiene que responder preguntas, sino que habla de lo que le gusta a él. Persigue la obtención de datos subjetivos.
- **Entrevista mixta:** Mezcla de las dos anteriores. La entrevista se desarrolla de acuerdo a una guía preestablecida en la que no se detallan las preguntas que hay que formular, sino las áreas que han de ser analizadas.

Las entrevistas pueden variar de acuerdo al momento en que se realizan dentro del proceso de selección. También varían según el número de personas que intervienen así:

- **Entrevistas individuales:** un entrevistador y un candidato. Son las más frecuentes.
- **Entrevistas de panel:** varios entrevistadores y un candidato. Suelen emplearse en la administración pública.
- **Entrevistas de grupo:** un entrevistador y varios candidatos. Esta modalidad está siendo sustituida por las dinámicas de grupo, en las que un grupo de 4 a 8 candidatos dispuestos alrededor de una mesa debaten un asunto y tratan de llegar a un consenso sobre el mismo. El entrevistador se limita a observar la actuación de cada uno de los candidatos en el grupo y a obtener datos relativos a cualidades como: capacidad de liderazgo, introversión, inhibición, educación, sentido de argumentación, capacidad de polemizar, criterio, etc. Sus ventajas son ahorro de tiempo y la posibilidad de confrontación inmediata de los candidatos.

Preguntas típicas durante una entrevista

- Dígame algo acerca de usted.
- Cuénteme algo acerca de la experiencia que tiene con este tipo de trabajo.
- ¿Por qué quiere trabajar aquí?
- ¿Por qué se retiró de su último puesto?
- ¿Cuándo podrían comenzar?
- ¿Cuáles son sus áreas de mayor fortaleza?
- ¿Cuáles son sus debilidades?
- ¿Cuáles son las cinco (5) palabras que mejor lo describen a Ud.?
- ¿Qué clase de equipos sabe operar?
- ¿Qué tal trabaja bajo presión o con fechas de entrega apremiantes?
- ¿Cuáles son sus preguntas para mí?

¿Cómo prepararse para una entrevista?

Si Usted sigue los siguientes pasos, puede enfocarse bien para prepararse para una entrevista.

AUTO - EXAMEN: Normalmente, uno se somete a este proceso antes de preparar una hoja de vida. Utilice el archivo que Ud. desarrolló cuando hizo su propia hoja de vida para refrescar su memoria. Si Ud. tiene esta información a la mano, puede darle la posibilidad de responder a una pregunta acerca de sus logros personales o puntos favorables de una manera bien articulada y llena de confianza en vez de una forma confusa y llena de dudas.

INVESTIGACION SOBRE EL EMPRESARIO: Reúna toda la información que pueda acerca de posibles futuros empresarios porque ésta le ayudará con el siguiente paso de la etapa de preparación para una entrevista: el de fijar metas.

ESTABLECIMIENTO DE METAS: En este paso, Ud. tiene que combinar los resultados de auto-examen y los datos que ha reunido sobre el empresario. Ya sabe lo que usted puede ofrecer, por qué un empresario en particular podría estar interesado en Ud. y cuánta información todavía necesita averiguar.

DRAMATIZACIONES: Este paso lo puede realizar con la ayuda del compañero del grupo de Búsqueda de Trabajo que le ayudó a evaluar su desempeño en las llamadas a empresarios, practique sus respuestas a las preguntas que le pueden hacer en una entrevista. Incluya interrogaciones sobre aquellas áreas en que Ud. espera que no le pregunten. Esta práctica le proporcionará un mayor grado de confianza para presentar la entrevista porque Ud. sabrá que ha tocado cada elemento importante de su experiencia y antecedentes.

EVALUACION: Mentalmente o con papel y lápiz, examine el contenido de su entrevista. Saboree las partes en las que le fue muy bien, haga crecer su confianza en sí mismo. Analice minuciosamente aquellas partes de la entrevista que Ud. cree que no manejó tan bien como habría podido hacer para mejorar su desempeño en estas áreas para la próxima vez.

Unidad 4. Derechos y deberes del empleado

Si no existieran compañías y, naturalmente, sin empleadores sencillamente no habrían vacantes que ocupar. La relación empleador-empleado es interdependiente, de tal manera que del buen desempeño de las personas que hacen parte de la empresa depende el éxito de ella. Y de la atención y manejo que se dé a las personas de una empresa depende la construcción del sentido de pertenencia y desempeño ocupacional de estas. La comprensión de éste hecho sencillo contribuye a establecer la razón por la cual se tiene derechos pero también deberes, que hagan de la relación empleador-empleado una de sano crecimiento y mutuo apoyo. En esta unidad se establece un espacio de reflexión que permita descubrir esta relación, así como llevarla a la práctica.

Sesión de trabajo en grupo con Jóvenes

Objetivos:

Reconocer la complementariedad de la relación empleador-empleado, así como familiarizarse con las normas legales vigentes para el empleo al joven menor de edad.

Logros de la sesión:

Al final de esta unidad los jóvenes se encontrarán en capacidad de reconocer que en cualquier trabajo que se desempeñe siempre tenemos deberes y derechos que cumplir según un acuerdo previo establecido entre las partes.

Lo que necesitamos saber

Los derechos del empleado joven

Los derechos del empleado joven se pueden resumir en tres puntos básicos:

- El primero de ellos es a tener un contrato de trabajo que formalice ante la ley la relación entre la empresa y el joven.
- El segundo, también estipulado en la ley, es que la empresa proteja el bienestar del joven vinculándolo al Sistema de Salud Obligatoria (P.O.S.), al Sistema de Pensiones y al Sistema de Riesgos Profesionales (A.R.P.).
- Finalmente, es deber de la empresa respetar y cuidar a los empleados en su integridad física y mental (también se encuentra reglamentado por la ley en el caso de los jóvenes). Esto implica que deben trabajar un número determinado de horas (menos de 8 en el caso de los jóvenes), ser objeto de buen trato por parte de sus superiores jerárquicos y recibir su remuneración tal como se acordó de manera oportuna.

Contratos de trabajo, algunas consideraciones jurídicas

En la ley 50 de 1990, se sigue considerando la presunción que consagraba el Código Sustantivo del Trabajo, en el sentido de que toda la relación de carácter personal, en la cual se reúnan los siguientes tres elementos: (a) la actividad personal del trabajador, (b) la continua subordinación o dependencia, y (c) una remuneración como retribución del servicio, cualquiera que sea la denominación se presume la existencia de un contrato de trabajo. Sin embargo, para reconocer el carácter laboral de esa relación se debe probar que esta sujeta a la continua subordinación o dependencia del empleador que, facultaba a este para exigirle el cumplimiento de ordenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo, cantidad de trabajo e impone reglamentos.

A pesar de que el empleador tiene la facultad de impartir ordenes, estas tienen unas limitantes, en el sentido de que las ordenes que imparta no pueden afectar el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador, en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país.

Tipos de contratos

- **Término indefinido:** No tienen vencimiento, excepto por acuerdo mutuo entre empleador y empleado, o por justa causa, vinculada con el incumplimiento de alguno de los parámetros establecidos en el contrato de trabajo.
- **Término fijo:** La norma general es que debe constatar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a los 3 años, pero es renovable indefinidamente. La ley 50/90 introduce las siguientes innovaciones:
 - a) Pueden celebrarse contratos a término fijo inferiores a un año, en actividades permanentes o transitorias del empleador, hasta tres períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a 1 año, y así sucesivamente.
 - b) El contrato es prórroga por el mismo término inicialmente pactado, si ninguna de las partes anuncia a la otra con 30 días de anticipación su deseo de darlo por terminado, salvo en los contratos cuya duración sea igual o inferior a 30 días que no requieren preaviso alguno para su terminación. (DR.: 1127/91).
 - c) En los contratos a término fijo inferiores a un año, los trabajadores tienen derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea.
 - d) El período de prueba en esta clase de contratos no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de la estipulación salvo para el primer contrato.
- Otros tipos de contratos: Adicionalmente a los dos tipos de contratos expuestos, actualmente se han puesto en práctica otras modalidades, como

respuesta a la necesidad de nuevas relaciones entre empleador y empleado. Un ejemplo de este nuevo tipo de contratos es el realizado por resultados. En este tipo de contrato se fija un resultado concreto que debe ser alcanzado o desarrollado por la persona prestará sus servicios, una vez alcanzado el resultado, el contrato se da por terminado. Existen por supuesto los contratos verbales, en los que no se firma ningún documento pero sí se establece una relación laboral. Lo más importante en este y otros contratos es que si se dan las tres condiciones expuestas por la ley (actividad del trabajador, subordinación y remuneración), existe una relación laboral, con todas las consecuencias que acarrea en responsabilidad legal para el empleador.

Salarios

El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, como por unidad de tiempo, por hora o a destajo y por tarea etc., pero respetando siempre el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales (art. 132 C.S.T.).

El artículo 18 de la ley 50/90, explica que cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a 10 salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el salario ordinario compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios, tales como al correspondiente trabajo nocturno, extraordinario o dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, la cesantía y sus intereses, subsidios y suministros en especie, y en general, las que se incluyan en dicha estipulación excepto las vacaciones.

El salario integral consiste básicamente en que una sola suma se incorporen todos los derechos del trabajador, para que salvo las vacaciones el empleador pague siempre mensualmente la misma cantidad, que no podrá ser inferior al monto de 10 salarios mínimos legales mensuales más el factor inferior al 30% de dicha cuantía. El monto del factor prestaciones quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

Para mayor información consulte la ley 50/90 y el Código Sustantivo del trabajo (C.S.T.), donde encontrara información como:

- En el artículo 14 de la ley 50/90 (retoma del artículo 127 del C.S.T.) los factores constitutivos de salarios.
- El artículo 15 de la ley 50/90 (modificación del artículo 128 del C.S.T.) establece los factores que no constituyen salario.

Para la consulta de casos particulares, la oficina jurídica del Ministerio de trabajo presta asesoría e información.

Actividades

Antes de la sesión, preparar: (Ver caja de materiales)

- Vendas y lazos cortos para amarrar manos, suficientes para la mitad del curso.
- Dibujo modelo.
- Lápiz y papel suficiente para que todos los asistentes puedan reproducir el modelo.
- Pliegos de papel periódico para papelógrafo y marcadores suficientes

Desarrollo:

Descubrir: **CEGOS Y AMARRADOS**

Duración: 20min.

Propósito. Reconocer la interdependencia de dos estamentos para producir un resultado positivo para las partes. Aplicar esta comprensión a la relación empleado-empleador.

Paso Uno. Antes de dar inicio al taller, ubique en un lugar visible del salón el dibujo modelo (ver Caja de Materiales).

Recursos didácticos sugeridos:

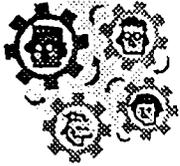
Puede cambiar el dibujo modelo para ofrecer mayor reto a su grupo. También puede hacer uso de una alternativa, como llevar un modelo tridimensional que deberán copiar. La clave está en escoger un modelo que ofrezca reto pero que sea realizable.



Paso Dos. Explique al grupo que el objetivo del ejercicio es hacer una copia del modelo de la forma más exacta posible con el material que usted les dará. Solicite al curso que se divida por la mitad. Una vez divididos, entregue a cada persona una porción de material suficiente para reproducir el modelo. Invite a la mitad derecha del curso a vendarse los ojos y la mitad de la izquierda a amarrarse las manos atrás. Verifique que tanto las vendas como los lazos estén firmes.

Paso Tres. Ahora, dé la orden de iniciar el ejercicio. Esté atento a evitar acciones que puedan generar daño para los participantes. Al inicio es posible que el grupo se tome un tiempo para tomar la iniciativa de que un amarrado le dé indicaciones a un

ciego para hacer el modelo. Deles 3 minutos para darse cuenta de esta condición y detenga la acción.



Para generar dinámica:

Marque un tiempo límite y recuérdelo varias veces, ejerza presión para hacer el juego más divertido.

Paso Cuatro. Al terminar el tiempo, dé libertad a los ciegos y amarrados para tomarse un minuto (por reloj) para ponerse de acuerdo. Al cabo de este tiempo, dé inicio nuevamente a la actividad, anunciando que tienen dos minutos para terminar la tarea.

Paso Cinco. Invite a cada pareja a mostrar su dibujo y compararlo con el modelo. Festeje y felicite los mejores, indague sobre las claves de su éxito. Plantee las preguntas: ¿Cuál era la clave para hacer la labor propuesta? ¿a qué situaciones de la vida real se puede asimilar esta experiencia? ¿en qué se parece esta actividad a la relación establecida entre empleador y empleado? Así como el amarrado, el empleador necesita personas que con sus servicios ayuden a cumplir los objetivos de la empresa o institución. Por su parte el ciego podría asimilarse a la función del empleado, en la que conoce menos de lo que sabe el empresario (el empresario o jefe lleva más tiempo trabajando, tal vez conoce mejor la organización, entre otras razones), por lo que requiere de su guía para hacer bien su trabajo.



Haga énfasis en:

Si la labor del empresario y del empleado están relacionadas, de tal manera que el uno necesita del otro, existen entonces derechos y deberes para que la relación sea de mutuo apoyo y crecimiento.

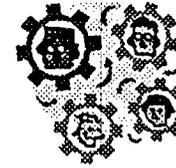
Reflexionar: EL MEJOR EMPLEO DEL MUNDO

Duración: 30 min.

Propósito. Identificar cómo la interdependencia entre el empleador y empleado se aplica en la práctica de un cargo laboral.

Paso Uno. Reúna el grupo en subgrupos de cuatro o cinco personas. Explique que a continuación tendrán la labor de diseñar como sería "el mejor puesto del mundo". Para esto deben responder a las preguntas: ¿cómo sería la empresa? ¿quiénes los

compañeros? ¿qué condiciones tendría? ¿cómo sería el pago? ¿qué cualidades y habilidades tendría usted para tener ese puesto? ¿cómo se imagina el jefe?



Para generar dinámica:

Invite a los participantes a ser creativos, anímelos a hacer la imagen lo más completa posible y no muy alejada de lo factible.

Paso Dos. Plenaria. Invite a cada grupo a presentar su versión del Mejor Puesto del Mundo. Cuestione las opciones propuestas, celebre las mejores y más originales ocurrencias.

Paso Tres. Invite a reflexionar en grupos: ¿De qué depende que este puesto realmente exista? ¿cómo debe ser la relación entre empleado y empresario para que sea satisfactoria para los dos? ¿qué debe poner de su parte el empresario? ¿qué debe poner de su parte el empleado?

Paso Cuatro. Plenaria. Solicite las conclusiones de los grupos y anote un breve resumen en el tablero. Concluya resaltando el hecho de que existen normas legales que regulan la relación entre el empresario y el empleado, pero en general es importante que esta relación se rija por el bienestar de las dos partes.



Haga énfasis en que:

El proverbio de "dar para recibir" se aplica en este caso. La relación con el empleador no es dada por unilateralmente. Es labor del empleado poner lo mejor de sus habilidades y conocimientos para contribuir al desarrollo de la empresa. Así como es responsabilidad del empresario cuidar por el bienestar y desarrollo de sus empleados.

Integrar: DERECHOS DEL EMPLEADO JOVEN

Duración: 40 min.

Propósito. Reconocer con los participantes algunos aspectos relacionados con los contratos de trabajo, los salarios y prestaciones de ley, seguridad social y pensiones.

Paso Uno. Recopile toda la información básica sobre contratos de trabajo, salarios, prestaciones de ley, seguridad social y pensiones, que los participantes del grupo consiguieron como fruto de la tarea de la sesión pasada. Forme grupos de trabajo

con los participantes y pídeles que desarrollen uno de los temas sobre los que se tiene información, para luego darlos a conocer al resto del grupo.

Recursos didácticos sugeridos:

Para facilitar el desarrollo de los temas entregue materiales para que los grupos hagan cartelera con la información más relevante del tema asignado.



Paso Dos. A medida que vayan desarrollando los temas asesórelos en las dudas que tengan y díales que den ejemplos para explicar los temas. Procure que sean claros en las explicaciones.

Paso Tres. Invite a los participantes a que expongan cada uno de los temas desarrollados, de forma que se aclaren dudas y evalúen las ventajas y posibles desventajas de cada uno de los temas.



Haga énfasis en:

Siempre es posible recurrir a la oficina jurídica del Ministerio de Trabajo para buscar asesoría cuando existan dificultades con el empleador.

Elabore una lista con datos sobre a dónde remitirnos en caso de necesitar mayor información sobre los temas tratados.

TAREA PARA LA CASA

Propósito. Identificar algunas cualidades que serán necesarias para desempeñarse ocupacionalmente en este siglo que se inicia.

Solicite a los asistentes realizar una pequeña investigación (usando uno o todos los medios experimentados como Internet, entrevistas, bibliotecas, visitas a lugares clave de Bogotá) para responder a las preguntas:

- ¿Cómo será el empleado del futuro?
- ¿Qué esperan los potenciales empleadores de quien van a contratar?

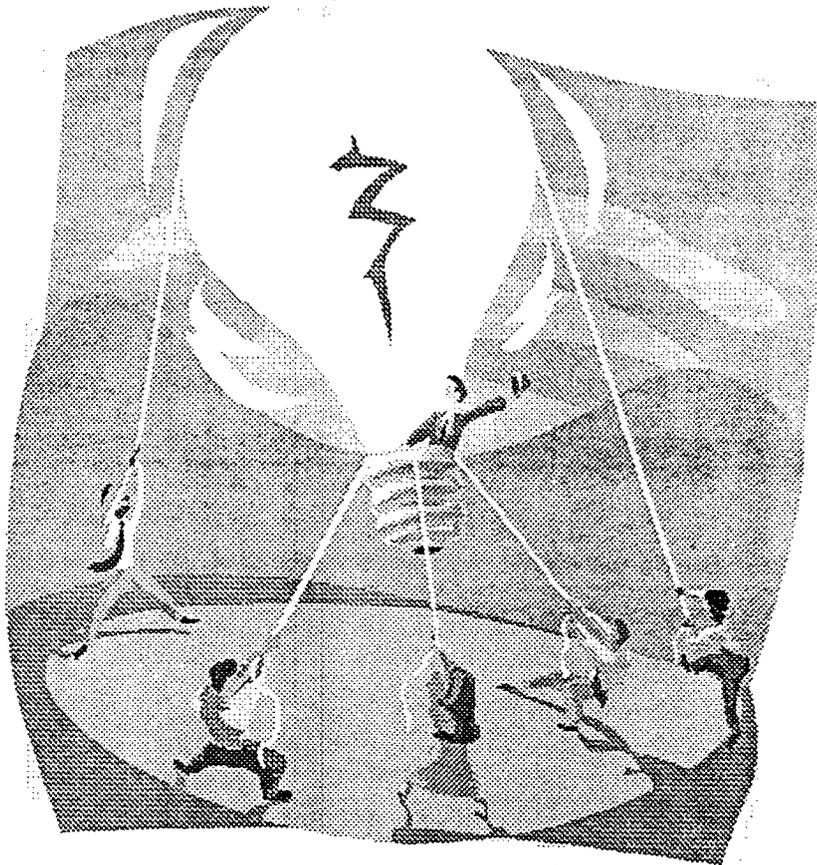
Evaluación de la sesión

Solicite a todos los asistentes que respondan en una hoja para entregar estos tres aspectos sobre el taller que acaba de realizar:

- Los principales derechos del empleado joven son:
- Los principales deberes del empleado son:
- Los principales deberes del empresario son:
- Los principales derechos del empresario son:

Caja de Materiales

Ejercicio: CIEGOS Y AMARRADOS



Unidad 5. Desarrollo de habilidades para el desempeño ocupacional: el empleado del siglo XXI

En el amor se descubrió hace, tal vez siglos, una habilidad que para el mundo laboral parece reciente. El que busca conquistar, usa lo mejor de sí mismo para conseguir su propósito, enamorar. Actualmente se está redescubriendo que para tener el mejor desempeño en el mundo laboral es necesario usar lo mejor de sí mismo para conseguir un propósito vital, realizarse y aprender. Este concepto hoy se conoce como "administrarse a sí mismo" y se puede resumir en la actitud conciente de autoevaluación y aprendizaje para alcanzar las metas ocupacionales y crecer como persona.

El desempeño ocupacional exitoso en siglo XXI se desarrolla en el encuentro de la actitud de "auto administración" con el desarrollo de las competencias que el mundo laboral requiere actualmente. El reconocimiento de estas nuevas exigencias para el buen desempeño ocupacional no sólo contribuye a la búsqueda laboral, sino al Proyecto de Vida, en la medida que el desarrollo personal se nutre de la experiencia y también del crecimiento ocupacional. En esta unidad se invita a reflexionar entorno a las competencias que exige el siglo XXI y su aplicación más básica.

Sesión de trabajo en grupo con Jóvenes

Objetivos:

Reconocer, a través de experiencias sencillas las cualidades y competencias que el nuevo milenio exige a los jóvenes para su desempeño ocupacional. Aplicar este conocimiento para evaluar el plan personal de formación y ajustar el Proyecto de Vida.

Logros de la sesión:

Al final de esta unidad los jóvenes se encontrarán en capacidad de integrar a su proyecto de vida los conceptos de las competencias para el siglo XXI y "administración de sí mismo" en su Proyecto de Vida.

Lo que necesitamos saber

El empleado del siglo XXI

Las habilidades que era necesario desarrollar para ser un "buen empleado", han cambiado de manera radical. Antes se esperaba que las personas poseyeran unas competencias básicas (lectura, escritura y cálculo simple), unos conocimientos (básicamente a partir de la memorización), unas destrezas específicas según la ocupación y por supuesto que fueran obedientes, sumisas y con una moral sometida al control externo. Ahora cada vez más los empresarios y empleadores esperan mucho más: unas competencias básicas (pensamiento lógico matemático, comunicativas, cualidades personales), el ejercicio y desarrollo de competencias cognitivas superiores (aprender a aprender, solución de problemas, creatividad y toma de decisiones) y unas competencias laborales flexibles que incluyen autonomía, iniciativa y negociación⁷. En pocas palabras, ya las instituciones y empresas no buscan empleados, sino *personas* altamente competentes y cualificadas.

En los próximos 5 a 15 años las personas más exitosas serán las "adaptables". Serán personas que estarán listas a cambiar con rapidez, en respuesta a los estímulos externos; se adaptarán con rapidez a los cambios en los requisitos laborales, las oportunidades de empleo e incluso, a los cambios mayores en sus carreras.

Su deseo de alcanzar las metas de su vida hará que vivan en forma acelerada. Se prepararán para el estilo de vida laboral que han escogido. Tendrán un alto nivel educativo. Se enfrentarán de manera continua a nuevas tecnologías. Cultivarán y agudizarán su capacidad de aprendizaje rápido. Disfrutarán del trabajo pero lucharán con gran cantidad de exigencias. Tendrán un sentido agudo para el marketing, serán creativos y expertos en la negociación de los servicios, los productos y las oportunidades de sus empresas.

Manejarán muy bien las habilidades de comunicación, no tendrán problema ni para hablar, para escribir, para escuchar, y dominarán como mínimo dos idiomas. Serán lectores incansables y sabrán compartir su conocimiento. Serán muy organizados en su vida personal y laboral. No clamarán por estabilidad en sus empleos, al contrario, se moverán rápido, en busca de empresas que les den mayores oportunidades de crecimiento profesional para aprender habilidades y contribuir a logros importantes para su curriculum. También procurarán su crecimiento fuera del trabajo y participarán en proyecto comunitarios que les permitan una formación integral y aumentar su capacidad de liderazgo.

En consecuencia y desde una perspectiva mundial, es necesario que los jóvenes

⁷ Secretaría de Educación del Distrito. (2000). *Acreditación de programas de la Educación Media Técnica*. Corpoeducación: Bogotá

desarrollen habilidades para identificar nichos de mercado profesional u ocupacional, para exigir más calidad en su formación y calificación que aporte realmente a su Proyecto de Vida. En especial nuestra ciudad y el país necesitan jóvenes autogestionadores, promotores de acciones comunitarias positivas, productivos, autorrealizados.

La Fundación Social por medio del análisis de los retos que el mundo contemporáneo plantea para nuestros jóvenes, ha identificado 7 competencias básicas a los que denominan como "Los códigos de la modernidad", que deben desarrollar para participar y actuar productivamente en el siglo XXI⁸:

- o Altas competencias en Lectura y Escritura
- o Altas competencias en Cálculo Matemático y Solución de Problemas
- o Altas competencias en Expresión Escrita
- c Capacidad para la recepción crítica de los medios de comunicación
- c Capacidad para Analizar el Entorno Social
- o Capacidad para planear, trabajar y decidir en grupo
- o Capacidad para acceder y usar mejor la información acumulada

Administrarse a sí mismo, una directiva para la vida

El concepto de "administrarse a sí mismo" resulta revolucionario, pero representa muy acertadamente la actitud básica que permitirá desarrollar las competencias necesarias para desenvolverse laboralmente en el siglo XXI. "Los individuos de grandes proezas, un Napoleón, un Leonardo Da Vinci, un Mozart siempre se han administrado a sí mismos. Esto fue en parte lo que hizo de ellos individuos de proezas". En este mundo en permanente movimiento, en el que el tiempo de vida productiva de una empresa es limitado, en el que los cargos deben ser permanentemente re-creados para adaptarse a las exigencias del entorno, la ilusión de otras épocas de "en el mismo empleo toda la vida" ya no es viable. Cada vez más se hace necesario que la persona se preocupe por el manejo de su carrera, por la selección de la educación, ocupaciones y experiencias que mejor contribuyan a la construcción de un Proyecto de Vida que tenga sentido personal y aporte a la sociedad.

Peter Drucker⁹, asesor organizacional de amplia trayectoria y visionario de nuestros tiempos, sugiere 4 puntos básicos para "administrarse a sí mismo" en el mundo contemporáneo. Estos resultan fundamentales para el desempeño ocupacional en el siglo XXI, ya que es el ejercicio de la responsabilidad y libertad personal en la práctica:

1. ¿Quién soy yo? ¿Cuáles son mis aptitudes? ¿Cómo trabajo?

⁸ Toro, B. (1997) *El Proyecto de Nación y la Formación de los Educadores en Servicio*. Fundación Social
⁹ Drucker, P. (1999) *Los desafíos de la gerencia para el siglo XXI* Norma: Bogotá
¹⁰ Ibid 8

2. ¿Dónde debo estar?
3. ¿Cuál es mi aporte?
4. Asumir la responsabilidad por sus relaciones

1. ¿Cuales son mis aptitudes?

El primer paso de esta administración, como es natural, es reconocer con qué aptitudes se cuenta para así identificar en qué lugar ocupacional se encaja mejor. Como parte del inventario de recursos personales, es importante realizar a partir de las experiencias ocupacionales un inventario sobre las aptitudes laborales. La evaluación de las experiencias ocupacionales o laborales previas permite aprovechar plenamente el potencial personal y remediar malos hábitos que hallan sido identificados. Así mismo esta permanente autoevaluación, a partir de la experiencia, invita a reflexionar entre la coherencia de los principios éticos que guían la vida y las acciones emprendidas.

2. ¿Dónde debo estar?

Al principio de la carrera es muy difícil responder a esta pregunta, pero sí debe ser una razón de reflexión, que lleve a acumular experiencias de una manera inteligente para responder a esta pregunta. Es la experiencia ocupacional la que enseña sobre el estilo personal de desempeño y su potencial de desarrollo. Algunas preguntas objeto de esta reflexión podrían ser: ¿Me gusta ser parte de una organización grande? ¿me gusta tomar decisiones? ¿me gusta recibir órdenes?, entre otras. Las conclusiones pueden ser básicamente de tres tipos: En qué lugares se prefiere no estar, en qué lugares se desea estar y de qué maneras debe ajustar el trabajo para hacerlo eficientemente a su manera. De esta forma, plantearse la pregunta de ¿dónde debo estar? permite identificar oportunidades ocupacionales que le permitan ser sobresaliente y desarrollar el potencial personal, en coherencia con el proceso para la construcción del Proyecto de Vida.

3. ¿Cuál es mi aporte?

Esta pregunta significa pasar del conocimiento a la acción. En la sociedad industrial la pregunta para un empleado era "¿qué me dicen que aporte?". Para los señadores, desligados de los referentes reales, la pregunta sería "¿qué deseo hacer?".

La pregunta necesaria en las circunstancias actuales es "¿qué debo aportar?", o más bien "¿dónde y cómo puedo obtener resultados que marquen una diferencia?". Para responder a esta pregunta se deben equilibrar tres elementos (representados en preguntas nuevamente): "¿Qué requiere esta situación?", "¿Cómo puedo hacer yo el máximo aporte a lo que necesita hacerse, dadas mis aptitudes, mi modo de desempeñarme, mis principios?", "¿Qué resultados han de darse a fin de marcar una diferencia?".

4. La responsabilidad en las relaciones

En la gran mayoría de las organizaciones actuales las personas trabajan con otras y son eficaces gracias a su participación. Por esa razón en esta época se hace fundamental asumir la responsabilidad en las relaciones. Esto implica dos componentes:

- Aceptar el hecho de que los demás son Seres Humanos como uno mismo. Es decir, que tienen potenciales, habilidades, métodos para desempeñarse y sus propios principios. Por lo tanto, para ser eficiente se hace necesario conocer las aptitudes, la forma en que se comunican, los modos de desempeñarse y los principios de las personas con quienes se trabaja.
- Asumir la responsabilidad por las comunicaciones. Si ya se han identificado las características de las personas con quienes se trabaja, es oportuno actuar en consecuencia. Comunicarse con ellas de acuerdo a sus características, compartiendo la información necesaria para que cada uno pueda cumplir su labor. "Las organizaciones ya no se forjan con base en la fuerza. Cada vez más se forjan con base en la confianza. (...) Por lo tanto, asumir la responsabilidad en las relaciones viene a ser un deber."¹¹

Actividades

Antes de la sesión, preparar: (Ver caja de materiales)

- Recortes de periódico con clasificados del correo sentimental o la sección de amistades (como ejemplo)
- 6 bolsas marcadas: Dos "Coyotes", dos "gallinas" y dos "bolsas de maíz"
- Para controlar el grupo puede ser útil un pito con un sonido fuerte y característico
- Fotocopias del formato para hacer la tarea y consignarla en el diario

Desarrollo:

Vivenciar: **CORAZONES SOLITARIOS¹²**

Duración: 25 min.

Propósito. Realizar un paralelo con la conquista amorosa para ejemplificar el concepto básico de la "administración de sí mismo".

Paso Uno. Explique que para realizar el presente ejercicio deben organizarse por parejas. Entregue hojas en blanco para todos los participantes y dígalos que redacten un aviso clasificado de su compañero para la sección: "corazones solitarios", en la que personas ponen avisos para establecer relaciones afectivas.

Paso Dos. Indique que para la redacción del aviso es necesario que los compañeros de pareja intercambien información sobre sus fortalezas y habilidades para dar a conocer lo mejor de cada uno y así garantizar la conquista.

Paso Tres. Se colocan los clasificados en la pared y los participantes pasan a leerlos, pídeles que escojan un clasificado diferente al de ellos y al que elaboraron, lo lea a

¹¹ Ibid 8

¹² Adaptado de: Londoño, A. (1983), *112 Dinámicas* Indo-American Press Service: Bogotá.

los demás y diga: ¿Cómo le pareció? ¿Le gustaría conocer más a esa persona? ¿Qué le faltó decir?

Paso Cuatro. Proponga un análisis del ejercicio comparándolo con la forma en que uno se da a conocer a la hora de buscar y crecer en un empleo. Utilice la analogía de la conquista para representar la importancia de administrar los recursos personales para aprender en forma permanente, mejorar el desempeño ocupacional y construir el Proyecto de Vida.



Haga énfasis en que:

En el mundo contemporáneo nadie tomará la iniciativa y responsabilidad que cada quien debe asumir: La de conocer sus propias cualidades y potenciales para hacer el mejor uso de ellos en su favor y el de la sociedad.

Descubrir: EL TRASLADO PELIGOSO¹³

Duración: 20 min.

Propósito. Reconocer la importancia de aprender de la experiencia para realizar cambios y ajustes para el logro de objetivos. Aplicar este conocimiento al desempeño ocupacional requerido en el nuevo milenio y el ajuste del Proyecto de Vida.

Paso Uno. Para realizar este ejercicio es muy importante su atención y conocimiento de las reglas del juego, ya que de su intervención depende que el propósito de la actividad se cumpla. El objetivo del juego será pasar, de un lado al otro de un "puente" (una fila de sillas) un saco de maíz, una gallina y un coyote. El "puente" es frágil y sólo soporta que pase una persona y una de las tres cosas a la vez.

Antes de iniciar la actividad tenga presente las reglas del juego, no las dé a conocer a los participantes, ellos las deben descubrir por sí mismos:

1. Si un jugador deja juntos al maíz y la gallina, se retira la bolsa del maíz: Se lo comió la gallina.
2. Si dejan juntos al coyote y a la gallina, se debe retirar la gallina: se la comió el coyote.
3. No se debe dar ninguna explicación a los participantes.
4. El facilitador se ubicará en un extremo de dos sillas.
5. Las bolsas solo se deberán mostrar hasta el momento de inicio de la actividad.

¹³ Adaptado del: FIVET grupo asesor para la construcción de grupos, Argentina.

Paso Dos. Organice 14 sillas colocadas en 2 hileras de 7. Divida al grupo en dos equipos y explíqueles lo siguiente:

"Ustedes van a participar en una competencia, que consiste en trasladar al otro lado estos tres objetos (bolsas marcadas).

Las sillas simularán un puente que se está cayendo, por lo que sólo podrá pasar sobre él una persona con UNA de las tres bolsas solamente. En cada silla sólo se podrá dar un paso. No pueden salir uno detrás del otro, para que salga un segundo participante, debe esperar hasta que el primero haya regresado al punto de partida.

Ida y vuelta deben ser por arriba del puente, y colocando un paso por silla. Gana el equipo que lo logre primero".

Paso Tres. Dé comienzo a la actividad con un doble pito, presione a los participantes con "espíritu de competencia", insista en que el traslado debe desarrollarse con rapidez. En un primer intento, generalmente los grupos toman cualquiera de las tres bolsas sin reflexionar como hacer el traslado, y cuando se dan cuenta que el facilitador retira una de las bolsas, reclaman, detenga la actividad, dígales que se han equivocado (sin dar mayores explicaciones, invítelos a descubrir porqué) y vuelva a dar inicio.

Paso Cuatro. Este atento. Y espere a que alguno de los dos equipos descubra que no puede hacer el traslado en cualquier orden, cuando esto suceda entregue al otro equipo un sobre con "Las reglas del juego" (Ver Caja de Materiales). Espere que el grupo descubra la secuencia y luego reinicie la dinámica. Gana el equipo que descubra y ejecute sin errores la secuencia correcta de traslado:

1. Trasladar la gallina.
2. Trasladar el maíz y traerse de regreso la gallina.
3. Dejar la gallina en el punto de partida y trasladar el coyote.
4. Trasladar la gallina.

Paso Cinco. Plenarla. Una vez uno de los grupos ha realizado primero la secuencia correcta sin errores, festeje el éxito y si quiere ofrézcales dulces como premio. Organice el salón y plantee las preguntas: ¿Cuál era la clave del juego? ¿cómo la descubrieron? ¿qué podemos aprender de esta dinámica? ¿cómo se puede aplicar lo aprendido al desempeño del empleado en el siglo XXI? Presente brevemente las pautas que impone el desempeño ocupacional en el nuevo milenio y las competencias que exige. Muestre cómo el aprendizaje permanente y la disposición para modificar las estrategias de acuerdo a los resultados, aprender del desempeño y mejorar las competencias es primordial en esta época.



Haga énfasis en que:
Aprender de la experiencia contribuye a mejorar las competencias laborales, la posibilidad de conseguir y mantener un cargo.

Paso Sels. Concluya preguntando. ¿Cómo este concepto se puede aplicar a la construcción del Proyecto de Vida? Anote las principales conclusiones y deje claro que es posible que la experiencia en los diferentes aspectos de la vida les permita hacer ajustes que mejoren la consecución de sus propósitos, siempre y cuando no pierdan de vista su sentido de vida y principios.

Visualizar: CUALIDADES QUE EL EMPLEADO DEBE DESARROLLAR EN EL MUNDO CONTEMPORANEO

Duración: 40 min.

Propósito. Identificar y reconocer las cualidades que el mundo contemporáneo requiere de una persona para un desempeño ocupacional sobresaliente.

Paso Uno. Pregunte a los participantes cuáles serían las características que debe poseer un empleado en la actualidad para que el trabajo que realiza le sea agradable y pueda manejar las dificultades a las que puede verse enfrentado.

Paso Dos. Explíquelas y discuta con los participantes por qué es importante saber adaptarse a los cambios en la vida laboral, cuestionelos sobre lo que ha pasado con muchas personas que han perdido su trabajo por no aprender a manejar nuevas tecnologías o no aplicar nuevos enfoques a la forma de hacer su trabajo y que son exigidos por el medio en que nos encontramos.

Paso Tres. Forme cinco o seis grupos de trabajo y pídale que tomen dos hojas y anoten en ellas (original y copia): Tres características de la empresa moderna en Bogotá y tres cualidades que debe tener el empleado del siglo XXI (de acuerdo a la investigación realizada en la tarea de la unidad pasada).

Paso Cuatro. Una vez cada grupo ha cumplido su tarea, invite a los grupos a rotar la copia de su lista de forma que cada grupo quede con una hoja diferente a la propia, con ella completarán la primera lista que hicieron y comentarán las ideas nuevas. Cuando pase suficiente tiempo para que ya cumplan la instrucción, invite a los grupos a intercambiar de nuevo las hojas de tal forma que queden en manos de grupos diferentes y repitan el proceso. Rote todas las hojas de la manera más rápida posible.

Paso Cinco. En plenaria, solicite las conclusiones de los grupos, realice las aclaraciones pertinentes y amplíe dentro de lo posible los resultados (apóyese con este propósito en las secciones de "Lo que necesitamos saber" de este módulo).



Recursos didácticos sugeridos:
Puede ser útil disponer de un afiche de "Los códigos de la modernidad" disponibles en la Fundación Social o hacer una cartelera que los contenga.

TAREA PARA LA CASA

Propósito. Reflexionar en forma personal sobre lo visto hasta el momento y revisar la formulación de los escenarios del Proyecto de Vida personal.

Solicite a los asistentes tomarse por lo menos una hora en la casa para realizar la tarea de esta oportunidad. Invítelos a preparar un espacio donde no los molesten y puedan reflexionar sobre lo que han visto hasta el momento, siguiendo el formato (Ver Caja de Materiales):

1. Lea todo lo que ha anotado en su diario hasta el momento, mientras lo lee; reflexione sobre los tres escenarios que propuso para su futuro.
2. Cuando termine, pregúntese: ¿Son estos tres escenarios viables, relevantes y pertinentes para lo que el mercado laboral y ocupacional en Bogotá requiere? ¿Es necesario formular otros escenarios o hacer ajustes a los que hizo en el módulo uno?
3. Siga los mismos pasos que aplicó para hacer sus escenarios la primera vez. En esta ocasión considere la información que adquirió en los módulos dos, tres y cuatro. Recuerde escribirlos de la forma más completa posible y que deben cumplir tres condiciones: Deben ser realizables, interesantes para usted y creativos.
4. Anote el primer paso a seguir para cumplir con cada uno de ellos.
 - ¿Es estudiar?: ¿En qué campo ocupacional? ¿en qué nivel de calificación se quiere ubicar? ¿en qué tipo de Institución? ¿a qué Instituciones debe ir para cumplir con este escenario?
 - ¿Es trabajar?: ¿En qué ocupaciones? ¿qué habilidades debe desarrollar para aspirar a esta ocupación? ¿qué habilidades y aptitudes debe desarrollar para desempeñarse mejor en una empresa moderna?

Entregue copias de los formatos a cada asistente y explique brevemente cada parte, haga énfasis en la importancia de hacer esta tarea con dedicación y cuidado, ya que les permitirá analizar la información recibida y generar conclusiones importantes para la construcción de su Proyecto de Vida.

Evaluación de la sesión

Solicite a todos los asistentes que respondan en una hoja para entregar estos tres aspectos sobre el taller que acaba de realizar:

- Las cualidades más importantes para el buen desempeño en el mundo contemporáneo son:

Caja de Materiales

Ejercicio: **EL TRASLADO PELIGROSO**

Las reglas del juego

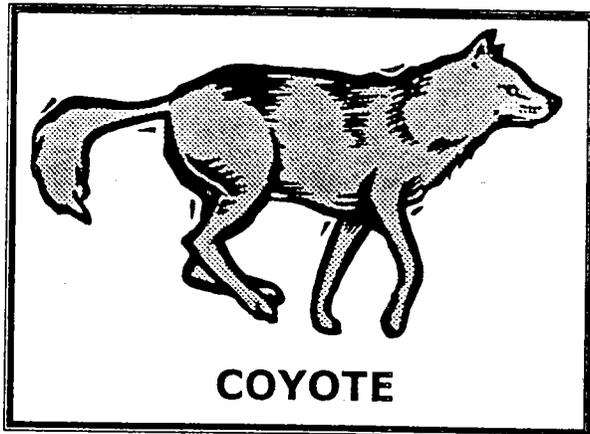
1. Si se dejan juntos al maíz y la gallina, se retira la bolsa que diga maíz: se la comió la gallina.
2. Si se dejan juntos al coyote y a la gallina, se debe retirar la bolsa que diga gallina: se la comió el coyote.

Etiquetas para las bolsas





GALLINA



COYOTE

Los Códigos de la modernidad



**Altas competencias
en Cálculo
Matemático y
Solución de
Problemas**

**Altas
competencias en
Expresión Escrita**

**Capacidad para la
recepción crítica de
los medios de
comunicación**

*“Los niños y los jóvenes
tendrán que saber
comunicarse usando
palabras, números e
imágenes.. Deberán
navegar diestramente por
las superautopistas de la
información, a través de
redes electrónicas como
el Internet.” Fundación
Social*

**Altas competencias
en Lectura y
Escritura**

**Capacidad para
Analizar el Entorno
Social**

**Capacidad para
planear, trabajar
y decidir en grupo**

**Capacidad para
acceder y usar
mejor la
información
acumulada**



*"Saber asociarse
saber trabajar y
producir en equipo,
saber concretar sus
saberes estratégicos
para la
productividad y
fundamentales para
la democracia."
Fundación Social*

Formato para la tarea en casa

¿Cómo van mis escenarios y mi Proyecto de Vida?

1. *Lea todo lo que ha anotado en su diario* hasta el momento, mientras lo lee, reflexione sobre los tres escenarios que propuso para su futuro.
2. Cuando termine, **pregúntese:**
¿Son estos tres escenarios viables, relevantes y pertinentes para lo que el mercado laboral y ocupacional en Bogotá requiere?
Si No
¿Porque?

¿Es necesario formular otros escenarios o hacer ajustes a los que hizo en el módulo uno?
Si No

3. Siga los mismos pasos que aplicó para hacer sus escenarios la primera vez. En esta ocasión considere la información que adquirió en los módulos dos, tres y cuatro. Recuerde escribirlos de la forma más completa posible y que deben cumplir tres condiciones: **Deben ser realizables, Interesantes para usted y creativos.**

Descripción Nuevo Escenario Número Uno

Descripción Nuevo Escenario Número Dos

Descripción Nuevo Escenario Número Tres

4. **Anote el primer paso a seguir** para cumplir con cada uno de ellos.
- ¿Es estudiar?: ¿En qué campo ocupacional? ¿en qué nivel de calificación se quiere ubicar? ¿en qué tipo de Institución? ¿a qué Instituciones debe ir para cumplir con este escenario?
 - ¿Es trabajar?: ¿En qué ocupaciones? ¿qué habilidades debe desarrollar para aspirar a esta ocupación? ¿qué habilidades y aptitudes debe desarrollar para desempeñarse mejor en una empresa moderna?

<p><u>Primer paso Escenario Uno</u> Descripción:</p> <p>Institución a visitar (nombre, dirección, teléfono):</p> <p>Recursos para desarrollar:</p> <p>Con este primer paso debo conseguir (meta):</p>
<p><u>Primer paso Escenario Dos</u> Descripción:</p> <p>Institución a visitar (nombre, dirección, teléfono):</p> <p>Recursos para desarrollar:</p> <p>Con este primer paso debo conseguir (meta):</p>

Primer paso Escenario Tres

Descripción:

Institución a visitar (nombre, dirección, teléfono):

Recursos para desarrollar:

Con este primer paso debo conseguir (meta):

Bibliografía Recomendada

- Toro, B., (1997) El proyecto de Nación y la formación de los educadores en servicio. Fundación Social: Bogotá.
- Drucker, P. (1999) Los desafíos de la gerencia para el siglo XXI Norma: Bogotá

Anexo: La Vía Productiva

Tal como se había anunciado en la presentación de la estructura general del módulo, a continuación se incluyen las sesiones para ser desarrolladas con los grupos de padres y docentes. Para dar coherencia cronológica y apoyo a la labor que se adelanta con los jóvenes, es positivo desarrollar estas sesiones en la misma época que la última sesión con los jóvenes. Al final del anexo, encontrará la Caja de Materiales correspondiente a estas dos sesiones.

Sesión de trabajo en grupo con Padres

Objetivos:

Reconocer el empleo y la productividad como parte integral de la vida de los jóvenes y una alternativa para cumplir con el proyecto educativo.

Logros de la sesión:

Al final de esta actividad los padres estarán en capacidad de conocer y proporcionar otras alternativas que les permitan ayudar a los jóvenes en la búsqueda de ocupación.

Lo que necesitamos saber

Valga reiterar el importante papel de los padres en orientar y ofrecer nuevas perspectivas a sus hijos. En términos de reconocer su potencial productivo, los padres tienen una labor irremplazable. Son ellos quienes proveen los primeros modelos ocupacionales, quienes tienen la oportunidad de reflexionar con sus hijos sobre sus experiencias y proporcionar información que sólo la experiencia puede ofrecer. Sin embargo, ni los mismos padres tienen claridad de este gran poder orientador. Por esta razón reconocer el poder de su experiencia y la importancia que guarda compartirla con sus hijos, como un medio para ayudarles en sus decisiones es una labor que merece una sesión. En esta sesión se explora la importancia de la experiencia y de compartirla con sus hijos.

Así mismo se brinda la oportunidad de reflexionar en torno a la importancia de la productividad como parte integral del crecimiento personal y una alternativa valiosa para los jóvenes como medio para la construcción de su Proyecto de Vida.

Actividades

Antes de la sesión, preparar: (Ver caja de materiales)

- Copias del gráfico para el ejercicio la rueda de la vida

Desarrollo:

Visualizar: **LA RUEDA DE LA VIDA**

Duración: 30 min.

Propósito. Evaluar su desarrollo personal en los diferentes aspectos de la vida. Llamar la atención sobre el hecho que la vida está compuesta por varios aspectos, uno de ellos es la ruta productiva (trabajo u ocupación) y todos requieren atención para tener bienestar.

Paso Uno. Dibuje en el tablero un círculo grande con ocho radios (si lo prefiere puede llevar copias y distribuir una por padre, *ver caja de materiales*). Invite a los asistentes a dibujar lo mismo en una hoja blanca grande.

Paso Dos. Invite a los participantes a decir cuales son las principales áreas en las que se desenvuelve la vida. Por ejemplo, trabajo, educación. En la medida que las vayan diciendo anótelas al lado de cada radio. Usualmente las anotadas son: Trabajo & ocupación, estudio, familia, espiritual & moral, salud, pareja, dinero, social. Si el grupo no sugiere una de estas o dan nombres diferentes a las mismas categorías, anótelos tal como los conoce el grupo.

Paso Tres. A continuación explique que el borde del círculo representa el estado ideal de cada una de las categorías, mientras que el centro del círculo, donde se cruzan todos los radios, representa el punto de inicio, el punto cero. La labor consiste en valorar en qué punto de desarrollo considera cada cual que se encuentra en cada categoría con relación al ideal.

A la vez que evalúan los aspectos a nivel personal dígalos que incluyan en su evaluación la forma en que ellos dan ejemplo y propician el desarrollo de estos aspectos en sus hijos.

Ejemplo: En el radio que representa salud, primero cada quién evalúa cual es su ideal en este aspecto, puede ser tener perfecta salud. Luego considera su condición actual, tal vez se siente bien "no está enfermo", pero en realidad su compromiso por cuidar de su salud es mínimo, cada vez que puede come "rellenita" o un "chicharroncito", hace poco ejercicio y sólo va al médico cuando le toca. De acuerdo a esta evaluación anota un punto en el lugar de la línea que representa el desarrollo de este aspecto actualmente.



Haga énfasis en que:

Las metas en cada aspecto son personales y es importante reconocer que muchas veces se nos imponen metas por moda social que no necesariamente deben corresponder con los ideales de cada quien.

Paso Cuatro. A continuación explique el sentido de cada una de las categorías, después de cada explicación invítelos a anotar el punto en el lugar correspondiente del radio.



Haga énfasis en que:

La evaluación que se hace en cada aspecto no es cuantitativa (cuantos amigos, cuantas novias, qué tan grande es mi familia) sino cualitativa, con relación a la iniciativa individual por alcanzar la meta. En cada aspecto se evalúa cuál es mi compromiso con lograr el ideal, qué acciones estoy tomando para lograr las metas.

- **Familia:** En este aspecto la pregunta fundamental es: ¿Cuido yo de mi familia o sólo espero que ellos cuiden de mí? La mayoría de personas espera tener una familia feliz, a la cual den ganas de volver cada día, lo que no se preguntan es qué hacen para cumplir con ese ideal. El punto entonces se ubica de acuerdo al compromiso personal por conquistar esa tranquilidad y armonía familiar. Considere este aspecto sabiendo que los padres son guía y apoyo para los hijos con relación a las decisiones que ellos deben tomar en este momento de sus vidas.
- **Salud:** Este aspecto considera no tanto el estado actual de salud, sino más bien la responsabilidad personal por cuidar del cuerpo que amablemente permite cumplir con todas las demás funciones. ¿Con qué frecuencia se asiste al médico? ¿hace ejercicio todos los días? ¿cuida su dieta? ¿el peso? Y por el mismo camino, ¿se preocupa por cuidar de la salud de su familia? El punto debe ser anotado de acuerdo al compromiso personal por cuidar de la salud propia y de la familia.
- **Dinero:** Para calificar este aspecto se les invita a pensar en sus propios ideales económicos, más que en otros aspectos la sociedad contemporánea marca límites en ocasiones excesivos y a veces frustrantes, por eso es importante aclarar para cada quien los objetivos económicos son particulares.
- **Estudio:** Niveles académicos alcanzados con relación a lo que idealmente desearía obtener. Es importante plantear los diferentes grados de capacitación (primaria, educación media, técnica, profesional, postgrado, doctorado, maestría, diplomado) y que cada quien puede pensar hasta qué grado desearía idealmente llegar. Además de la capacitación formal, busque que se trabaje con relación a lo que se ha aprendido a lo largo de la vida, así como a la experiencia.
- **Trabajo & ocupación:** Este punto no sólo hace referencia a la condición de empleado sino desde una perspectiva más amplia, a qué tanto me preocupo yo por ser productivo y útil para otros. Una persona puede ser productiva en su oficio, para sus amigos, para la sociedad, aportando sus habilidades y recursos para el bienestar de otros. Evalúe si ha transmitido a sus hijos los valores de apreciar la productividad.

- **Pareja:** En este punto cada uno evalúa que tanto se preocupa por cuidar del bienestar emocional de su pareja, si la tiene y si no tiene pareja, cómo se preocupa por cultivar su capacidad para seleccionar y compartir con otra persona.
- **Social:** En este aspecto cada cual evalúa su compromiso como miembro de nuestra sociedad en el día a día. En la práctica diaria esto tiene implicaciones tan sencillas como no botar basura al piso, no insultar al vecino por cualquier razón, participar en procesos democráticos, etc.
- **Espiritual y moral:** Finalmente, evalúe si sus creencias religiosas, cualquiera que sea, son coherentes con sus acciones.

Paso Cinco. Una vez todos han calificado los diferentes aspectos solicite que unan los puntos con una línea y observen la figura resultante.

Este ejercicio se llama la rueda de la vida porque es en esta rueda sobre la que nos desplazamos, como un monociclo, sobre una rueda muchas veces irregular. Así es fácil comprender porqué se siente que la vida poco satisfactoria. Si deseamos tener una buena calidad de vida es necesario dedicar esfuerzo a mejorar cada uno de los aspectos que la componen. En la medida que nos dedicamos más a un aspecto que a otro nuestra vida pierde balance, quien se dedica a ganar dinero principalmente, sus dimensiones familiar, amigos y de pareja pueden resultar afectadas. Es importante entonces identificar los puntos más bajos de la gráfica para mejorar el desempeño de cada cual en ese aspecto.



Haga énfasis en que:

Todos los aspectos de la vida son importantes y nutren el crecimiento personal. La ocupación es una parte de este camino total que es la vida, contribuye a la formación de los jóvenes, siempre y cuando se encuentre en armonía con los demás aspectos.

Integrar: **EL JUICIO: PROS Y CONTRAS DE LA ALTERNATIVA DE EMPLEO Y LAS UNIDADES PRODUCTIVAS**

Duración: 30 min.

Propósito. Presentar y analizar información que permita evaluar las diferentes alternativas de trabajo para los jóvenes en la ciudad.

Paso Uno. Inicie el tema refiriéndose al momento de la vida en que se encuentran los jóvenes y que les exige evaluar las posibilidades de ocupación luego de terminar sus estudios de educación media.

Resalte que por las exigencias del medio, en muchos casos se considera el trabajo como la posibilidad de ocupación más próxima, sin importar que se tenga la oportunidad de continuar estudiando dado que es necesario solventar ciertos gastos y en cualquier caso resulta importante adquirir experiencia.

Paso Dos. Luego de la Introducción organice a los participantes por parejas y solicíteles que respondan las siguientes preguntas:

- ¿Qué es el trabajo?
- ¿Para qué sirve el trabajo?
- ¿Qué cosas le aporta a la persona que lo realiza?

Paso Tres. Propicie la participación de todos para que comenten las preguntas formuladas y desarrolladas en el paso anterior. Invítelos a que comenten sus experiencias laborales y cuestionélos si en este momento y considerando la situación de la ciudad, que alternativa de trabajo sería la más adecuada para sus hijos entre ser empleado o formar una unidad productiva.

Paso Cuatro. Invite a los participantes a consignar en pliegos de papel periódico lo positivo y lo negativo de las dos opciones anteriores y con base en ello coloquen también algunas sugerencias u observaciones para estos aspectos.

Paso Cinco. Finalmente promueva conclusiones en la que se note la importancia del trabajo sin importar su tipo en la formación y aprendizaje de los jóvenes y el aporte que este les hace como personas.

Reflexionar: COMO CONTRIBUYO AL CAMINO PRODUCTIVO DE MIS HIJOS

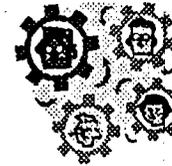
Duración: 30 min.

Propósito. Reconocer que los padres, a través de su ejemplo, sus experiencias y su aprendizaje, pueden aportar elementos fundamentales para el desarrollo de la vida productiva de sus hijos.

Paso Uno. Forme cuatro o cinco grupos de trabajo e invítelos a compartir entre ellos cómo ha sido su experiencia laboral, de acuerdo a:

- El momento en que empezó a trabajar
- Ha trabajado o no, en una empresa
- Cuál es el área de trabajo en que se ha desempeñado y las razones que lo llevaron a escogerla
- Es Independiente o tiene su negocio propio; que pasos debió seguir para conseguirlo
- Qué funciones debe cumplir, tiene relaciones con jefes, compañeros, subalternos, cómo son estas relaciones.

Dígales que pueden compartir cualquier actividad que implique trabajo aunque no haya sido remunerada.



Para generar dinámica:

Procure organizar a los padres en grupos conformados por igual número de hombres y de mujeres, evite que queden con su pareja en el mismo grupo.

Paso Dos. Después de compartir sus experiencias solicíteles que elaboren una lista de aquellas herramientas y cualidades que permiten alcanzar las metas propuestas en el área laboral y discuta con los compañeros de grupo la forma en que han transmitido esto a sus hijos, o en que forma lo podrían hacer.

Paso Tres. En plenaria invite a cada grupo a exponer lo trabajado. Propicie la participación de todos pidiendo opiniones sobre los resultados del trabajo en grupo. Pida que destaquen las cualidades más importantes e indispensables para aplicar en cualquier trabajo o actividad que se desarrolle.

Paso Cuatro. Invite a los padres para que busquen diferentes opciones de darles a conocer a sus hijos las ventajas de trabajar y hacer uso de la experiencia para tener un mejor desempeño ante situaciones nuevas.

Evaluación de la sesión

Solicite a todos los asistentes que respondan en una hoja para entregar estos tres aspectos sobre el taller que acaba de realizar:

- Creo que el mayor aporte que puedo hacer a la formación laboral de mis hijos es:

Sesión de trabajo en grupo con Docentes

Objetivos:

Reconocer el empleo y la productividad como parte integral de la vida de los jóvenes y una alternativa para cumplir con el proyecto educativo.

Logros de la sesión:

Al final de esta actividad los docentes estarán en capacidad de conocer y proporcionar otras alternativas que les permitan ayudar a los jóvenes en la búsqueda de ocupación, así como su papel en este proceso pedagógico.

Lo que necesitamos saber

En esta importante labor de formar jóvenes para el trabajo, la vida productiva y el futuro del país, la coordinación del cuerpo docente es una estrategia imprescindible. Esta sesión está diseñada para recuperar el valor de actividad productiva y el papel del docente en la formación para el desempeño en el siglo XXI.

El docente, desde su asignatura tiene la oportunidad de mostrar como el conocimiento que imparte puede ser aplicado de una forma productiva en el mundo contemporáneo. Así mismo, las diferentes asignaturas contribuyen a la formación del joven en los Códigos de la Modernidad o las competencias que este siglo requiere. Apóyese en las secciones de "Lo que necesitamos saber" de las unidades anteriores, para explicar la incidencia de las diferentes áreas en la formación para el trabajo.

Actividades

Antes de la sesión, preparar: (Ver caja de materiales)

- Gráfico la rueda de la vida.

Desarrollo:

Visualizar: **LA RUEDA DE LA VIDA**

Duración: 30min.

Propósito. Evaluar su desarrollo personal en los diferentes aspectos de la vida. Llamar la atención sobre el hecho que la vida está compuesta por varios aspectos, uno de ellos es la ruta productiva (trabajo u ocupación) y todos requieren atención para tener bienestar.

Revise las instrucciones anotadas en la sesión para padres. Ajuste los aspectos de acuerdo con la población, invítelos a reflexionar sobre cómo han contribuido en la formación de los jóvenes en cada aspecto.

Integrar: **EL JUICIO: PROS Y CONTRAS DE LA ALTERNATIVA DE EMPLEO Y LAS UNIDADES PRODUCTIVAS**

Duración: 20 min.

Propósito. Recopilar información teórica y práctica que permita evaluar las diferentes alternativas de trabajo para los jóvenes en la ciudad.

Paso Uno. Inicie el tema refiriéndose al momento de la vida en que se encuentran los jóvenes, que les exige evaluar las posibilidades de ocupación luego de terminar sus estudios de educación media.

Resalte que por las exigencias del medio, en muchos casos se considera el trabajo como la posibilidad de ocupación más próxima, sin importar que se tenga la oportunidad de continuar estudiando, dado que es necesario solventar ciertos gastos y en cualquier caso resulta importante adquirir experiencia.

Paso Dos. Luego de la introducción, organice a los participantes por parejas y solicíteles que respondan las siguientes preguntas:

- ¿Qué es el trabajo?
- ¿Para qué sirve el trabajo?
- ¿Qué le aporta a la persona que lo realiza?

Paso Tres. Propicie la participación de todos para que comenten las preguntas formuladas y desarrolladas en el paso anterior. Invítelos a comentar sus experiencias laborales y cuestionelos sobre si en este momento y considerando la situación de la ciudad, cuál alternativa de trabajo sería la más adecuada para los estudiantes entre, ser empleado o formar una unidad productiva.

Paso Cuatro. Haga que los participantes consignen en un mural lo positivo y lo negativo de las dos opciones anteriores y con base en ello coloquen también algunas sugerencias u observaciones en las que puedan trabajar con los estudiantes para estos aspectos.

Paso Cinco. Finalmente promueva conclusiones en las que se note la importancia del trabajo sin importar su tipo en la formación y aprendizaje de los jóvenes y el aporte que este les hace como personas.

Reflexionar: **COMO CONTRIBUYO AL CAMINO PRODUCTIVO
DE MIS ESTUDIANTES**

Duración: 35 min.

Propósito. Reconocer que las acciones desarrolladas por los docentes para mostrar a sus estudiantes sobre cómo deben prepararse para la vida productiva, deben dirigirse al conocimiento de la realidad del contexto en que se vive.

Paso Uno. Solicite al grupo que se divida en tres subgrupos, a cada uno asígnele un área de trabajo (Comercio, servicios, Industria) y dígales que ahora deben hacer un análisis de las áreas en cuanto a posibilidades de ocupación y capacitación en la ciudad, incluyendo las habilidades que se deben poseer para acceder a ellas.

Paso Dos. Invítelos a que a partir de su experiencia y de lo trabajado en grupo propongan alternativas para enseñar a sus estudiantes a evaluar dichos aspectos y de qué forma podrían hacerlos conscientes de las necesidades de la ciudad, sabiendo que tales necesidades pueden ser fuentes potenciales de empleo.

Paso Tres. Invítelos a exponer lo trabajado en los subgrupos y permita que los demás participantes complementen la información y motívelos para que la integren. Haga énfasis en la necesidad de considerar la realidad de la ciudad y los Códigos de la Modernidad (Ver Caja de Materiales).

Paso Cuatro. Invítelos a concluir el ejercicio preguntándoles la forma en que cada uno, desde su labor como educadores (según el área a cargo), ayudaría a desarrollar herramientas a sus estudiantes para facilitar el ingreso a la vida productiva.

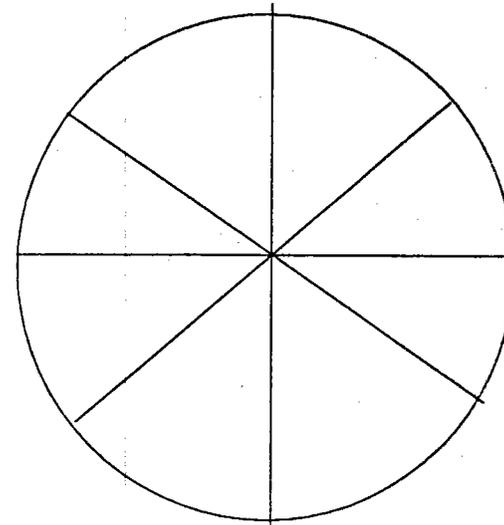
Evaluación de la sesión

Solicite a todos los asistentes que respondan en una hoja para entregar:

- Mi principal aporte como docente del área de _____ a la formación para el trabajo de los jóvenes es:

Caja de Materiales

Gráfico para el ejercicio: La rueda de la vida



DOCUMENTO DE TRABAJO



**Educación
Con Visión**

Módulos para el Orientador Vocacional

Módulo Cinco

Emprendedores del Nuevo Milenio

DOCUMENTO DE TRABAJO

Secretaría de Educación Distrital

Corpoeducación

Confederación Colombiana de ONG

Secretaría de Educación Distrital - Corpoeducación- Confederación Colombiana de ONG

DOCUMENTO DE TRABAJO

Carta al Orientador

Bogotá, Año 2000

Apreciado Orientador Vocacional:

Emprendedores del Nuevo Milenio, jóvenes líderes para el cambio, conscientes y responsables de su capacidad productiva. Este módulo cierra el proceso adelantado hasta el momento con un experimento que pone en práctica las habilidades de liderazgo, comunicación, cooperación, valores y recursividad. Traduce habilidades y aptitudes en resultados y experiencias productivas que forman a nuestros jóvenes en los fundamentos elementales para algún día ser los Emprendedores del Nuevo Milenio. Para su desarrollo, lo invitamos a coordinar el apoyo de docentes de áreas comerciales y otras relevantes en cada unidad.

En este módulo encontrará nueve unidades, cada una de ellas constituye un taller para ser aplicado con los jóvenes. Cada unidad incluye las instrucciones para desarrollar los ejercicios y reflexiones pertinentes en cada caso. Así mismo, en el anexo encontrará una sesión en la que los jóvenes tendrán la oportunidad de presentar antes sus familias el resultado de todos sus esfuerzos. Usted puede adicionar o modificar los ejercicios para responder mejor a las necesidades de su grupo, eso sí, es importante cuidar que las modificaciones consideren la metodología y los objetivos propuestos.

Esperamos que el Módulo Cinco: Emprendedores del Nuevo Milenio, resulte una herramienta útil para su importante labor con la comunidad educativa.

BIENVENIDO MÓDULO EMPRENDEDORES DEL NUEVO MILENIO

DOCUMENTO DE TRABAJO

Tabla de Contenidos

Pág.

Objetivos del módulo	
Logros de los asistentes como resultado de este módulo	
Observaciones metodológicas	
Estructura general del módulo	
Formación de Unidades Productivas en el programa de sesiones en grupo de la Orientación Vocacional	
Unidad 1. Estructura básica de una unidad productiva	
Unidad 2. El perfil del emprendedor, cociente de inteligencia empresarial	
Unidad 3. Cooperación: Yo gano, tu ganas, clave del éxito	
Unidad 4. Cómo identificar el negocio correcto	
Unidad 5. Cómo buscar financiación con sentido	
Unidad 6. La magia del mercadeo	
Unidad 7. Manejo administrativo básico	
Unidad 8. Ética del empresario	
Unidad 9. La importancia de aprender de la experiencia	
Anexo. Familia Unida Jamás Será Vencida	

DOCUMENTO DE TRABAJO

Módulo Cinco
Emprendedores del Nuevo Milenio

Objetivos del Módulo:

Desarrollar competencias básicas para estructurar iniciativas productivas o canalizar habilidades individuales en experimentos productivos.

Logros de los asistentes como resultado de este módulo

Al final de este módulo los asistentes se encontrarán en capacidad de:

- Identificar los diferentes elementos que pueden emplearse en la formación de una Unidad Productiva.
- Reconocer las unidades productivas y las empresas como componentes que contribuyen al desarrollo social y la formación personal.

Observaciones Metodológicas

- **Cronogramas, fechas y citas**
 - Prepare su cronograma anual y gestione el respaldo del rector para su desarrollo
 - Confirme las fechas para la realización de cada sesión de trabajo en grupo con los directores del curso o el cronograma de la institución educativa.
 - En el caso de las unidades que deben ser desarrolladas con docentes y las que se desarrollan con padres, asegúrese de citar a los asistentes con tiempo suficiente, por lo menos con una semana de anticipación por escrito de ser posible.
 - Al conformar los grupos de trabajo, recuerde que idealmente los grupos de trabajo deben ser entre 25 y 30 personas, para grupos superiores a este número, mientras adquiere práctica, puede solicitar el apoyo de otro docente.
- **Para la preparación de las sesiones**
 - Lea completamente cada unidad antes de su realización, para que pueda realizar ajustes y preparar el material necesario.
 - Le sugerimos consultar la sección "Lo que necesitamos saber" y la "Bibliografía recomendada" para enriquecer el desarrollo de los talleres.

DOCUMENTO DE TRABAJO

- Revise antes de cada Unidad las tareas previstas para la Unidad correspondiente, para integrarlas al contenido.
- Prepare el material necesario para la realización del taller.
- Evalúe potenciales modificaciones a los ejercicios para responder mejor a las necesidades de los jóvenes.
- **Recomendaciones sobre el desarrollo de las sesiones**
 - Establezca desde el principio claramente los objetivos buscados con la Unidad de taller.
 - Clarifique unas normas básicas de interrelación durante el taller. Solicite al grupo que identifique cuales deberían ser estas normas.
 - Dedíquelo a cada ejercicio el tiempo necesario, recuerde que toda experiencia que no se lleva al plano conceptual no pasa de ser un juego divertido. Solicite opiniones del grupo y aproveche el material propuesto por el grupo de la mejor forma posible para cumplir con los objetivos del taller.
- **Recomendaciones posteriores a cada sesión de trabajo en grupo**
 - Lleve una carpeta por cada grupo con el que desarrolla este proceso grupal. Una vez terminado cada taller incluya allí la evaluación realizada por el grupo acerca del taller y un breve resumen de los aspectos que considera importantes para la siguiente Unidad. Dedíquelo a este proceso no más de 10 minutos, esto le permitirá manejar su tiempo y ser conciso en sus comentarios y observaciones.
- **La secuencia pedagógica de cada experiencia en grupo**

Recuerde que cada ejercicio propuesto responde a una etapa en el proceso de aprendizaje. De tal manera que si considera necesario cambiar alguno de los ejercicios propuestos puede tomar en cuenta los objetivos de la unidad correspondiente y la etapa señalada para seleccionar el mejor sustituto, de acuerdo con las necesidades particulares de su grupo. Con ese fin, se transcriben a continuación las diferentes etapas, sus objetivos y estrategias¹.

 - **Vivenciar:**

Objetivo: Facilitar, a través de una experiencia con significado y relevancia personal, una conciencia de las implicaciones de una necesidad sentida y de algunas opciones disponibles para satisfacer dicha necesidad.

Estrategias:

 - Acordar expectativas mutuas con los estudiantes.
 - Iniciar con una actividad de integración interpersonal en grupo, una dinámica, divertida y culturalmente apropiada para crear un "rapport" (clima emocional positivo) adecuado.

¹ Brenson, G. Fundación Neo-Humanista (1996) CONSTRUCTIVISMO CRIOLLO: Una Metodología Facilitadora de la Educación Holista COLOQUIO LATINOAMERICANO DE ENFOQUE SISTEMICO

DOCUMENTO DE TRABAJO

- Diseñar, sobre la base de lo que ya saben o lo que ya han vivido, una actividad que permita sensibilizarse hacia una necesidad sentida y a nuevas opciones para satisfacerla.
- **Reflexionar:**
Objetivo: Facilitar una reflexión individual y colectiva sobre la experiencia anterior, con el fin de analizar, priorizar y compartir sus reflexiones, escuchar, valorar y evaluar las de otros y escoger una opción para ensayar.
Estrategias:
 - Facilitar un diálogo sobre la vivencia en el que se comparten las percepciones, creencias y sentimientos.
 - Guiar, estimular y compartir la reflexión y el análisis de la experiencia.
 - Facilitar una percepción positiva de la diversidad de vivencias y opiniones y de la posibilidad de aprender de otras personas y experiencias.
 - Resumir y priorizar las similitudes y las diferencias entre lo percibido por los diferentes participantes.
- **Descubrir:**
Objetivo: Facilitar la adquisición y definición de la información conceptual y las destrezas necesarias para poder ensayar la nueva opción escogida.
Estrategias:
 - Facilitar, hasta donde sea práctico, que los estudiantes concluyan lo que se quiere que sepan, en lugar de decirse en forma magistral.
 - Facilitar información de manera sistemática, organizada y secuencial, presentando sólo los detalles más importantes y pidiendo retroalimentación de lo entendido.
 - Usar una variedad de medios y materiales, según las necesidades individuales, evolutivas y culturales.
 - Promover análisis y crítica constructiva de lo presentado.
- **Visualizar:**
Objetivo: Facilitar la elaboración de una visión en la cual las experiencias personales, la vivencia y lo descubierto se integran para formar un "norte" perceptual y estratégico.
Estrategias:
 - Facilitar con actividades multi-sensoriales (auditivas, visuales y kinéticas) la creación de las imágenes detalladas que forman parte de una visión de éxito en la satisfacción de la necesidad con la nueva estrategia.
 - Integrar lo emocional con lo cognoscitivo.
 - Ligar lo que vivenciaron y lo que visualizan con lo que dicen los expertos.

DOCUMENTO DE TRABAJO

- Crear un puente conceptual entre lo vivenciado y un concepto abstracto.
- **Ensayar:**
Objetivo: Facilitar un ensayo preliminar de una aplicación de lo descubierto y de sus correspondientes destrezas, con el fin de evaluar individual y colectivamente los resultados y de introducir modificaciones.
Estrategias:
 - Facilitar una práctica guiada en la que se puede comprobar el entendimiento de los conceptos y el manejo de las destrezas.
 - Reevaluar cada pequeño adelanto para reducir el miedo y aumentar la autoestima.
 - Facilitar que los participantes comparen y contrasten sus resultados.
 - Facilitar procesos de auto-evaluación personal y en grupo.
 - Reevaluar los errores como unas oportunidades de aprendizaje.
 - Crear expectativas altas de éxito.
- **Integrar:**
Objetivo: Facilitar la aplicación del ensayo a la realidad vivida y su síntesis con conocimientos, experiencias y necesidades actuales y nuevas, con el fin de lograr los objetivos trazados, compartir lo aprendido y gozar el logro.
Estrategias:
 - Resumir el proceso total vivido, partiendo de la experiencia con la que se inició la sesión.
 - Facilitar y reforzar que los participantes compartan sus aprendizajes y sus éxitos.
 - Pedir un primer contrato (muy fácil de cumplir) de cambio personal o interpersonal.
 - Facilitar procesos flexibles y realistas de auto-monitoreo y seguimiento.
 - Cuestionar o dejar incógnitas acerca de las aplicaciones futuras del concepto.
 - Celebrar con ellos los aprendizajes individuales y en grupo.

Estructura General del Módulo

Los módulos del Programa de Sesiones de Trabajo en Grupo de la Orientación Vocacional han sido diseñados para que sean de fácil acceso y consulta, con este fin se ha incluido teoría, ejercicios variados y sugerencias para el desarrollo de los talleres paso por paso.

En total se desarrollarán cinco módulos, cada uno compuesto por sesiones de trabajo en grupo (talleres) de dos horas (académicas) de duración. Cada módulo incluye sesiones especiales para ser desarrolladas con los padres y otras con los docentes. El programa está previsto para ser desarrollado en dos años (10° y 11°).

DOCUMENTO DE TRABAJO

Con los jóvenes se propone desarrollar una sesión cada quince días, con los padres una sesión cada mes, con los docentes una vez cada año y para culminar el proceso se realizará un taller con el núcleo familiar. De esta manera, los jóvenes reciben en total 56 horas, los padres reciben 8, los docentes 4 y el núcleo familiar 2 horas académicas de taller.

En el Módulo Cinco: Emprendedores del Nuevo Milenio encontrará nueve sesiones de trabajo en grupo con jóvenes, para ser desarrolladas a lo largo de cuatro meses y medio. Encontrará en el anexo una sesión para ser desarrollada con el núcleo familiar (padres y hermanos mayores de 10 años). Valga recomendar que mantenga la frecuencia sugerida de las sesiones, ya que esto asegura la continuidad del proceso para los jóvenes y su efectividad para el cumplimiento de los objetivos.

Cada módulo incluye secciones para acompañarlo en el desarrollo de los talleres. De tal manera, en este módulo encontrará las siguientes secciones:

- **Carta al Orientador:** En cada módulo encontrará una carta con el fin de presentarle el sentido principal del módulo y su aplicación.
- **Objetivo del módulo:** Identifica brevemente el fin fundamental de cada módulo.
- **Logros de los asistentes como resultado de este módulo:** En este punto encontrará indicadores evaluables para realizar el seguimiento de los avances obtenidos en cada módulo.
- **Observaciones metodológicas:** Esta sección le permitirá recordar oportunamente elementos fundamentales para el desarrollo de los talleres como la convocatoria o el ajuste con el cronograma del colegio.
- **Estructura general del módulo:** En este punto se presenta el tiempo para el que se ha diseñado el módulo y las secciones que encontrará en el módulo y sus unidades.
- **Este módulo en el Programa de Sesiones en Grupo de la Orientación Vocacional:** En esta sección encontrará un esquema, indicándole a que punto del Programa de Sesiones en Grupo de la Orientación Vocacional corresponde y el tiempo dedicado para las sesiones con jóvenes, padres y docentes.

De la misma manera en cada unidad, encontrará los siguientes contenidos:

- Objetivos
- Logros de la sesión
- Lo que necesitamos saber: En este punto de cada unidad usted encontrará los fundamentos conceptuales básicos para el desarrollo del taller.
- Actividades
 - Antes de la sesión, preparar (Materiales previstos para el taller)
 - Desarrollo: En este numeral encontrará la descripción, paso por paso de todos los ejercicios necesarios para el desarrollo de la sesión, incluyendo

DOCUMENTO DE TRABAJO

reflexiones y el tiempo estimado de duración. Usted puede adicionar o modificar los ejercicios para responder mejor a las necesidades de su grupo, eso sí, es importante cuidar que las modificaciones consideren la metodología y los objetivos propuestos.

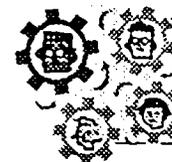
En medio de los ejercicios encontrará recuadros con sugerencias importantes para el desarrollo del taller:

**Haga énfasis en que:**

En recuadros como este encontrará puntos importantes de reflexión con el grupo.

Recursos didácticos sugeridos:

En recuadros como este encontrará sugerencias adicionales para enriquecer el desarrollo del taller utilizando recursos como carteleras, pintura, etc.

**Para generar dinámica:**

Encontrará en el texto recuadros como éste, que le brinda alternativas de acción pedagógica para mejorar el desempeño de los grupos.

- Cada ejercicio incluye en el pie de página todos los datos de la fuente original a partir de la cual se adaptó el ejercicio.
- Tareas para la casa: En la mayoría de unidades encontrará una tarea sugerida para los jóvenes, que enriquecerá la labor en la siguiente sesión.
- Evaluación de la sesión: En este punto se sugieren preguntas que le permitan evaluar el cumplimiento de los objetivos propuestos para la sesión.
- Caja de Materiales: Aquí encontrará todos los gráficos, esquemas y formatos requeridos para hacer el taller y que usted podrá multiplicar de acuerdo a las necesidades del grupo.

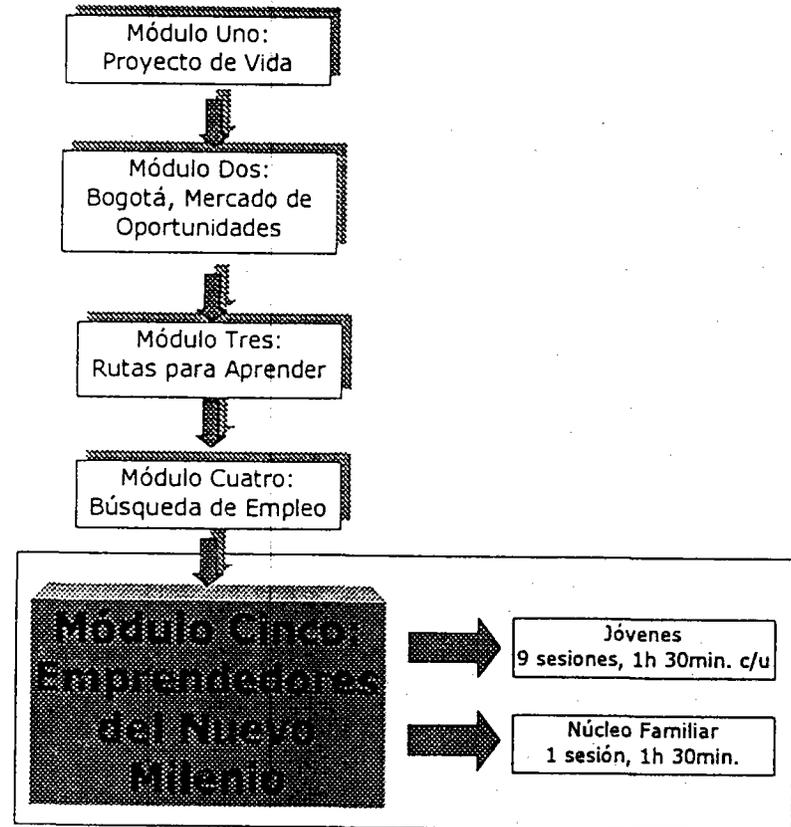
DOCUMENTO DE TRABAJO

- Bibliografía Recomendada: Para enriquecer su conocimiento del tema o refrescar su memoria, le sugerimos autores de amplia trayectoria en los contenidos de cada unidad.

DOCUMENTO DE TRABAJO

Emprendedores del Nuevo Milenio en el Programa de Sesiones en Grupo de la Orientación Vocacional

Este es el último de los cinco módulos para 10º y 11º. En este módulo encontrará nueve unidades que le brindarán indicaciones para desarrollar sesiones de trabajo en grupo con jóvenes y una con el grupo familiar.



DOCUMENTO DE TRABAJO

Unidad 1. Estructura básica de una unidad productiva

Frecuentemente se habla del papel de las empresas en el desarrollo del país, pero para los jóvenes son realidades distantes de su cotidianidad. A lo largo de esta unidad y las siguientes, se presenta de una forma entretenida y aplicada cómo es posible integrar a su experiencia el espíritu emprendedor.

Sesión de trabajo en grupo con Jóvenes

Objetivo:

Definir brevemente la estructura básica de una unidad productiva, sus componentes y funcionamiento general, identificando cómo puede ser desarrollada como parte del Proyecto de Vida.

Logros de la sesión:

Al final de esta unidad los jóvenes se encontrarán en capacidad de comprender y explicar con claridad los elementos que componen una unidad productiva, así como la función que cumple cada uno de ellos.

Lo que necesitamos saber

Glosario Básico

- **Empresa:** Negocio, basada en la libre iniciativa individual creada con el propósito de satisfacer necesidades y obtener un beneficio económico. Unidad económica de producción básica. Es decir, la empresa a través de unos factores de producción, combinados adecuadamente, obtiene bienes y servicios que, una vez realizados llevan a alcanzar unos objetivos definidos. Unidad o agente que manipula factores propios y/o alquilados para producir bienes y servicios que vende a otras empresas, a las economías domésticas o a la administración pública. Generalmente, se le supone motivada por el deseo de maximización de beneficio.
- **Pequeña empresa:** Aquella que posee el dueño en plena libertad; manejada autónomamente y que no es dominante en la rama que opera.

DOCUMENTO DE TRABAJO

- **Microempresa²:** En lenguaje ordinario es una "pequeñísima empresa". Para comprender el término microempresa es necesario considerar cinco aspectos.
 1. La microempresa es una forma de organización social para llevar a cabo actividades de bienes o servicios.
 2. Tales bienes o servicios se destinan en su mayoría al mercado.
 3. Las actividades tienen un mínimo de regularidad y estabilidad.
 4. La escala de operación es muy pequeña (cualquiera que sea la variable económica en que se mida).
 5. No existe clara separación entre la propiedad entre los medios de producción y la fuerza de trabajo aportada por el propietario, "quien resulta ser empleador de sí mismo".

En su carácter de empresa la pequeña unidad combina por lo menos dos factores de producción: trabajo y capital, trabajo y recursos naturales, trabajo y organización interpersonal.

La microempresa puede estar constituida por una sola persona aunque el concepto usualmente supone una pluralidad de trabajadores cuya actividad se coordina por un determinado propósito económico.

Componentes de la Unidad Productiva

La unidad productiva comparte con la microempresa sus características básicas y difiere de ella en que no se encuentra constituida legalmente, en tanto es una experiencia de formación e inicio productivo.

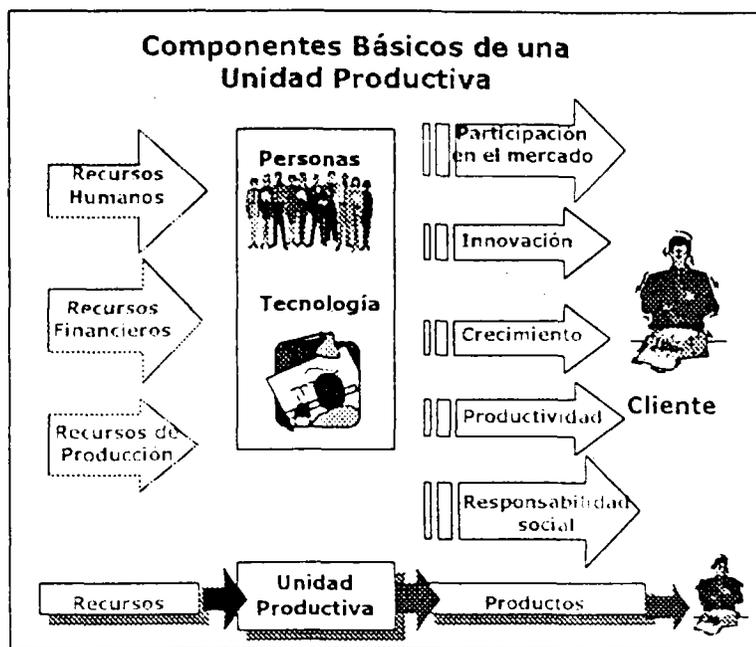
Los componentes básicos de una Unidad Productiva se pueden resumir en:

1. Recursos: Humanos, financieros y de producción
2. El funcionamiento de unidad productiva: Personas y tecnología
3. Los productos ofrecidos al cliente: Participación en el mercado, innovación, crecimiento, productividad y responsabilidad social

La interacción entre ellos es la que define el éxito de una empresa o iniciativa productiva. La buena administración de cada uno de sus componentes y su efectividad en resolver las necesidades del cliente son las que marcan la pauta para su manejo. Este concepto se resume en la siguiente gráfica:

² Gomez, H., Tarazona, L. y Londoño, J. (1984) *La microempresa urbana. Perspectivas, promoción y políticas*. Ed. Grupo Social: Bogotá

DOCUMENTO DE TRABAJO

**1. Recursos**

Bienes susceptibles de ser empleados en cualquier proceso productivo.

- **Recursos Humanos:** Mano de obra, fuerza de trabajo. Se asocia a la idea de capital humano, el concepto engloba todas las prácticas relativas al reclutamiento, formación, reciclaje de los trabajadores y directivos de una empresa u organización. Capacidad laboral de una comunidad: número de personas con posibilidad de desarrollar un trabajo. La selección de las personas que trabajarán en una unidad productiva y la importancia de la cooperación en este proceso serán discutidos en la unidad tres.
- **Recursos Financieros:** Los medios de que dispones las empresas para llevar a cabo sus inversiones. Su administración para el crecimiento de la

DOCUMENTO DE TRABAJO

organización requiere dos acciones: Buscar financiación (unidad 5) y administrar el dinero producido por la actividad (unidad 7).

- **Recursos de producción:** Los insumos necesarios para cumplir con el objeto de la unidad productiva, materia prima, espacio físico para hacer los productos. Su identificación y selección es objeto de la unidad 4.

2. Funcionamiento de la Unidad Productiva

- **Personas:** Únicas capaces de hacer de una iniciativa productiva que sea factible. De sus habilidades, competencias y valores depende finalmente el funcionamiento de la empresa. Por esta razón parte de la habilidad administrativa radica en seleccionar y contar con personas que contribuyan efectivamente al objeto de la unidad productiva (unidad 7).
- **Tecnología:** Conjunto de conocimientos organizados y aplicados sistemáticamente a los procesos de producción de bienes o servicios. La tecnología en este caso, se refiere a "cómo" se desarrollan los productos y es una de las claves del éxito organizacional, los métodos utilizados para desarrollar un producto son los que hacen la diferencia. Sobre la elección y diseño de la tecnología particular de cada unidad productiva tratará la unidad 4.

3. Productos

- **Participación en el mercado:** Mercado es el contexto en el que se realiza un intercambio voluntario entre distintos individuos. En el mercado se dan cita unos oferentes y unos demandantes. Habrá tantos mercados como bienes, servicios, recursos, etc., susceptibles de intercambio en una economía. La participación en el mercado se refiere a qué porción de esos potenciales clientes compran los bienes o servicios de esta unidad productiva y no de otra. A este concepto y su aplicación, se refiere la unidad 6.
- **Innovación:** Proceso por el cual se introducen novedades o cambios tanto en la forma de los productos como nuevos procesos productivos; cualquier proceso de esa índole en cualquiera de las ramas o actividades de las empresas y organizaciones. Este es un factor considerado en la unidad 2, como una habilidad propia del emprendedor y en la unidad 4 como una característica de la unidad productiva.
- **Crecimiento:** Hace referencia a la capacidad de la organización de aumentar su capacidad de responder a las necesidades del cliente, aumentando su producción, su participación en el mercado. El crecimiento de las unidades productivas será evaluado en la unidad 9.

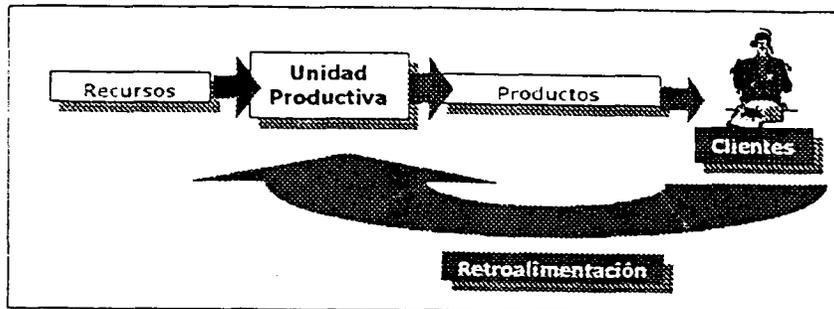
DOCUMENTO DE TRABAJO

- **Productividad:** En general se asocia a la idea de eficiencia. Es aplicable a un factor de producción, empresa, industria o economía. La productividad es la relación entre la cantidad producida y los factores empleados para obtenerla. A veces se cree que ser productivo es hacer mucho, pero realmente, ser productivo significa hacer más, con los recursos necesarios y de la mejor calidad. Este es otro concepto considerado en la unidad 4 y 7.
- **Responsabilidad social:** Cumplir las obligaciones que la empresa tiene hacia la comunidad, tanto en relación con el grupo de personas que lo constituyen como de la propia nación. La empresa es responsable socialmente cuando no daña a la sociedad y además contribuye a elevar la calidad de vida de la comunidad. Este es el aspecto central de la unidad 8.

Cilientes

Personas físicas o jurídicas a las que una empresa vende las mercaderías, productos o servicios mediante las operaciones mercantiles de compra-venta que constituyen el objeto de su actividad. Los clientes son la razón de existir de toda organización, sin ellos no podría subsistir. Por esta razón su retroalimentación es de fundamental importancia para el futuro de toda iniciativa productiva.

Considerando la importancia de los clientes para la subsistencia de una unidad productiva, el esquema que resume sus componentes quedaría así:



Ejemplo: En una unidad productiva hipotética, estos componentes se aplicarían así:

Objeto de la Unidad productiva. Venta de sándwich para la hora del descanso

1. Recursos

DOCUMENTO DE TRABAJO

- **Recursos Humanos:** Juan y María, quienes después de una labor de acuerdos y reflexión consideraron que les iría muy bien en la sociedad, ya que Juan es muy hábil como vendedor y María por su parte hace una salsa especial que hace de sus sándwich los mejores.
- **Recursos Financieros:** Los padres de los dos jóvenes decidieron apoyar la iniciativa invirtiendo en los materiales para la primera venta de sándwich (pan, mortadela, queso y los ingredientes de la salsa de María). Eso sí, el trato incluyó que Juan y María devolverían lo invertido en el término de dos semanas, por cuotas diarias. De esta manera tuvieron los recursos iniciales y los padres participaron.
- **Recursos de producción:** Los sándwich son hechos por los dos socios en la casa de María, donde están todos los elementos de cocina necesarios, además la mamá de María presta una asesoría importante en uno que otro detallito de la salsa. Juan y María calculan que como va el negocio, en algún momento podrán pagar una especie de arriendo por el tiempo que usan la cocina, ya que cada vez la ocupan más.

2. Funcionamiento de la Unidad Productiva

- **Personas:** Hasta ahora no han querido vincular más personas a la unidad, pero de vez en cuando le dan unos sándwich al hermanito de Juan que (parece ser de familia), también es muy buen vendedor con los compañeritos de la escuela.
- **Tecnología:** Desde el principio María propuso el método para hacer los sándwich de una manera rápida, pero deliciosa. Además, para incrementar su habilidad y variedad en el producto Juan y María tomaron un cursito de salsas con la mamá de María.

3. Productos

- **Participación en el mercado:** Aunque todavía no han podido hacer un estudio formal del mercado total del colegio, Juan y María han contado el número de sus clientes y calculan que el 40% del curso prefiere comprarles a ellos que a la cafetería del colegio. Para ampliar su cobertura, han pensado hacer un trato directamente con la cafetería y así ofrecer su producto a toda la institución.
- **Innovación:** Gracias a la salsa de María y el curso tomado por los socios, los sándwich son reconocidos por su sabor particular y delicioso.
- **Crecimiento:** En el transcurso de 3 meses el negocio ha incrementado sus ventas, el número de sándwich producidos y las ganancias. El crecimiento ha sido tan bueno, que con sus ganancias ya se pudo comprar el pantalón que

DOCUMENTO DE TRABAJO

tanto quería y María ya casi tiene para abrir una cuenta de ahorros a su nombre.

- **Productividad:** En la medida que han conocido el negocio, han identificado dónde venden los ingredientes de mejor calidad y a mejor precio, así como han incorporado el empaque del sándwich, dándole mejor apariencia y calidad a su producto.
- **Responsabilidad social:** Como fruto de la reflexión acerca de la ética del empresario, Juan y María han considerado que el tiempo que ocupan la cocina de la mamá de María trae inconvenientes para la casa, (el otro día el papá de María por poco no encuentra comida, ¡porque la cocina estuvo ocupada desde la 1 hasta pasadas las 8pm.!). Así que están considerando rotar los días de uso de la cocina entre las dos casas y pagar un pequeño arriendo por las horas usadas.

Clientes

Su principal público objetivo son los estudiantes del colegio. Hasta el momento han llegado principalmente a sus compañeros de curso y algunos de 10º y 9º, así que su siguiente objetivo es ofrecer sus productos en otros cursos. Con este fin han diseñado un plan de mercadeo, que contempla conocer los gustos de los estudiantes de otros cursos por medio de una encuesta y entregar unos volantes promocionales.

Así mismo han pensado ampliar su mercado, estableciendo relación con otro cliente potencial: la cafetería del colegio.

Actividades

Antes de la sesión, preparar: (Ver Caja de Materiales)

- Revistas, pegante, cinta, colores, hojas blancas.
- Rompecabezas del esquema con los componentes básicos de una Unidad Productiva.
- Pliegos de papel periódico y marcadores.

Desarrollo:

- Antes de iniciar la sesión del día de hoy, solicite y recoja la tarea dejada en la última unidad del módulo pasado. Ésta le permitirá evaluar cómo va el proceso individual y realizar sugerencias útiles para el proceso individual.

Vivendar: **LOS BARQUITOS S.A.**

Duración: 25min.

DOCUMENTO DE TRABAJO

Propósito. Identificar con los participantes de forma general cómo es el funcionamiento de una empresa y reconocer que su objetivo no es sólo producir en cantidad, sino que incluye otros aspectos.

Paso Uno. Antes de iniciar el ejercicio solicite la ayuda de cuatro voluntarios que le ayuden a evaluar la actividad que va a realizar, pida a los demás que se organicen en grupos de 5 personas. Explique que ellos hacen parte de una empresa que fabrica un objeto X (barcos, casas, flores, carros, etc.), y que deben realizar la producción de ese objeto en un tiempo definido.

Paso Dos. Invite a los diferentes grupos a ponerle un nombre llamativo a su "empresa". A continuación solicite a los grupos que seleccionen el objeto que van a producir y que elaborarán haciendo uso de los materiales que tengan a la mano (Si lo prefiere, usted puede proporcionar algunos materiales básicos como papel borrador, papel periódico, etc.). Cada empresa debe organizarse de forma que la producción quede lista para ser evaluada por el grupo de expertos.

Para generar dinámica:

Motive a los jóvenes a elaborar un producto de calidad que le interese a las personas a quienes lo van a ofrecer, diga que definan la utilidad que prestará a los consumidores del mismo.

Paso Tres. Solicite tres voluntarios del curso, informe que ellos serán los expertos que supervisarán la producción de las empresas, para lo cual deben definir los criterios con que van a evaluar la organización de los miembros de la empresa y los productos, algunos de estos pueden ser: Cantidad, presentación, calidad, asignación de tareas, etc.; a medida que los otros grupos trabajan ellos deben evaluar la forma en que se organizan.

Paso Cuatro. Invite a que los grupos muestren la producción de las empresas a los demás participantes. Antes de iniciar la evaluación de los productos haga que se den a conocer los criterios que se aplicaron en la evaluación de "las empresas".

Reflexionar: **PLENARIA DEL EJERCICIO**

Duración: 15 min.

Propósito. Identificar los diferentes aspectos que deben tenerse en cuenta en la organización de una empresa.

DOCUMENTO DE TRABAJO

Paso Uno. Solicite al grupo de expertos que dé a conocer a los demás los resultados de la evaluación de las empresas y sus productos; pida que señalen "la empresa" que obtuvo la mejor evaluación, junto con las razones que la hacen merecedora de esta mención.

Paso Dos. Invite a todos los participantes a expresar sus comentarios sobre los obstáculos que tuvieron al trabajar en los grupos, así como la forma en que pueden mejorar su trabajo en equipo. Celebre a los ganadores y las ideas más innovadoras.

Paso Tres. Concluya el ejercicio solicitando a los participantes que den sus opiniones sobre el ejercicio y lo que aprendieron de él.

Descubrir: ¿QUÉ ES UNA UNIDAD PRODUCTIVA?

Duración: 15 min.

Propósito. Entender y definir qué es una Unidad Productiva y en qué se diferencia de una empresa y de una microempresa.

Paso Uno. Forme grupos con los participantes y pídale que comenten y definan entre ellos el significado de empresa y microempresa; pregunte quiénes las conforman y en qué se diferencian.

Paso Dos. Tenga en cuenta las definiciones de empresa y microempresa de forma que pueda aclarar las explicaciones de los grupos.

Paso Tres. Pregúnteles sobre las posibilidades que ellos tienen de conformar una empresa o una microempresa, e indague a los participantes sobre lo que es una Unidad Productiva. A medida que ellos hagan sus aportes, retome aquellos que pueden servir para definir el término. Concluya aclarando las intervenciones y el concepto de Unidad Productiva.

Visualizar: ROMPECABEZAS, COMPONENTES MÍNIMOS Y COMO FUNCIONAN

Duración: 35 min.

Propósito. Hacer que los participantes puedan identificar cuáles son los componentes básicos de una Unidad Productiva.

Paso Uno. Explíqueles que por grupos deben armar un rompecabezas en el que se identifican los componentes básicos de una Unidad Productiva (forme de 7 a 8 grupos). A cada uno se entregará un rompecabezas con el esquema general, que

DOCUMENTO DE TRABAJO

tendrá una parte del mismo resaltada, la cual deben explicar a los demás compañeros en plenaria, siguiendo el orden del esquema general. (Ver caja de materiales).

Paso Dos. Apoye a los grupos a medida que vayan trabajando, oriéntelos sobre las dudas que puedan tener.

Paso tres. Use un esquema grande, puede ser una cartelera o un acetato, que sirva de guía para que los grupos en orden expliquen en qué consiste cada componente. Permita que los demás también den sus opiniones para complementar cada explicación.

Paso Cuatro. Concluya el ejercicio haciendo que los jóvenes reconozcan cómo todos los componentes se integran y se necesitan para el buen funcionamiento de una Unidad Productiva. Utilice la experiencia de Los Barquitos S.A. para ampliar la explicación de cada componente de las Unidades Productivas.

Descubrir: TAREA PARA LA CASA

Propósito. Realizar una introducción al tema de la unidad siguiente

- Para la próxima sesión, cada cual traerá una breve investigación sobre el término "emprendedor"

Evaluación de la sesión

Solicite a todos los asistentes que respondan en una hoja para entregar estos aspectos sobre la sesión que acaba de realizar:

- Considere sus aptitudes y recursos personales, y anote los componentes de la Unidad Productiva que mejor considera que puede manejar:

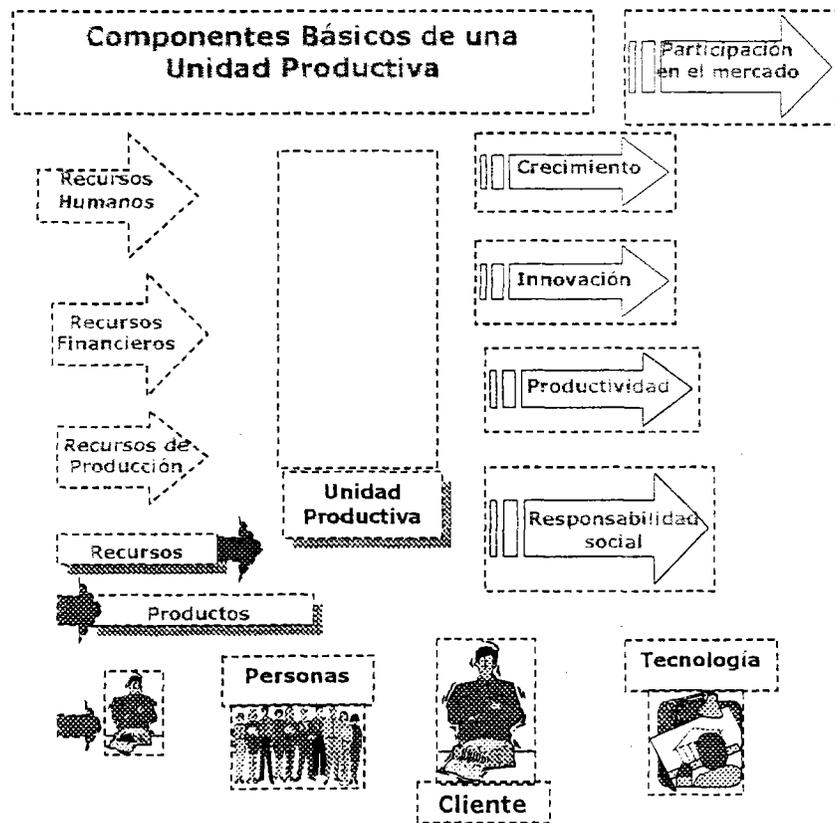
DOCUMENTO DE TRABAJO

Caja de Materiales

Elementos del rompecabezas de la Unidad Productiva



Los elementos de esta sección están dispuestos para ser fotocopiados y cortados, para ser entregados a cada grupo.



DOCUMENTO DE TRABAJO

Bibliografía Recomendada

- Weltman, B. (1997) Inicie su negocio en casa ¡Fácil! Prentice Hall: Hispanoamericana
- Picle, B. (1982) Administración de empresas pequeñas y medianas Limusa: México
- Desarrollo Empresarial de Monterrey, A.C. DEMAC (1994) Desarrollo de emprendedores Mac Graw Hill: México

DOCUMENTO DE TRABAJO

Unidad 2. El perfil del emprendedor, cociente de inteligencia empresarial

Emprender: *Acometer* y comenzar una obra, un negocio, etc.³ Ser emprendedor no es una cualidad como cualquier otra: implica liderazgo, capacidad para asumir riesgos, para administrar, habilidades interpersonales, creatividad y todas las herramientas personales que permiten *acometer* con todo el entusiasmo e inteligencia necesaria la formación de una empresa. De alguna forma todos llevamos la semilla para ser emprendedores, pero muchas veces no nos arriesgamos a descubrirla y hacer buen uso de ella.

En esta unidad se invita a los jóvenes a comenzar la aventura de experimentar siendo emprendedores, identificando las cualidades que les ayudarán a *acometer* el reto de fundar una unidad productiva y las habilidades que tal vez necesitan desarrollar para nutrir la semilla empresarial.

Sesión de trabajo en grupo con jóvenes

Objetivos:

Descubrir y evaluar las características del emprendedor en sí mismos, así como las cualidades y habilidades que pueden fortalecer para mejorarlas.

Logros de la sesión:

Al final de esta unidad los jóvenes estarán en capacidad de reconocer las cualidades que poseen para desarrollar una iniciativa productiva, así mismo se encontrarán en condiciones de señalar las características que debe desarrollar para mejorar sus posibilidades como futuro empresario.

Lo que necesitamos saber

El Reto de Ser Emprendedor

El manejo de una Unidad Productiva necesita de capacidades empresariales, fortaleza emocional, energía para manejar un negocio propio y contar con el apoyo de familiares y amigos. Para ser un empresario emprendedor, es decir, una persona que organiza y dirige un negocio asumiendo los riesgos con la esperanza de lograr utilidades, se necesita autoevaluar sus puntos fuertes y los débiles.

² Diccionario Larrouse Ilustrado (1999)

DOCUMENTO DE TRABAJO

Los rasgos que debe poseer el empresario emprendedor se adquieren con la práctica, el no tener alguno de ellos no debe ser motivo de desánimo. El enfrentar algunos riesgos puede producir miedo; sin embargo, esto permite aprender a asumir obstáculos y además tolerar mejor los riesgos.

El espíritu del emprendedor⁴

La verdadera fuente de riqueza de una sociedad moderna es la inteligencia creativa de sus ciudadanos. Ahora se tiene la posibilidad de modelar un mundo más libre, en el que existe un nuevo espíritu: el de ser emprendedor.

Algunos de los elementos que se relacionan con el perfil del emprendedor son: La capacidad de crear, de aportar, nuevas soluciones para nuevas necesidades. Se habla de introducir nuevos productos y servicios, de innovar. Con base en estos factores se puede decir entonces que los emprendedores son los que llevan a cabo este proceso de innovación.

Emprender es el acto que transforma los recursos con miras a crear la riqueza. Es el arte de transformar una idea en realidad. Es la capacidad de comprometerse con encontrar soluciones sencillas a problemas complejos. Es la aptitud de buscar los recursos y la energía necesarios para crear, inventar, descubrir nuevas formas de hacer las cosas. Todo esto es posible, si el ser humano tiene confianza en la capacidad de actuar sobre su entorno.

En esta sociedad, en la que la competencia es cada vez mayor, el dinamismo de las personas es lo que hace surgir, del conjunto de recursos humanos, a los triunfadores. No se trata simplemente de saber hacer bien las cosas, es necesario ser capaz de aportar "algo nuevo, algo más". Esto es lo que hace la diferencia entre un trabajo satisfactorio y la excelencia.

Poseer una pequeña empresa representa para muchos una respuesta a necesidades importantes como:

- Dar solución a una situación actual en la que las personas puede aprovechar y poner en practica sus ideas y creatividad.
- Satisface la necesidad de independendencia y autonomía.
- Poder dominar los acontecimientos
- Necesidad de crear, inventar y desarrollar un marco de acción que vaya de acuerdo con su forma de ser.
- Necesidad de realización personal.
- Necesidades afectivas.
- Necesidad de asumir responsabilidades y llevar a cabo las propias iniciativas.

⁴ Adaptado de: Asociación para el Desarrollo Empresarial de Monterrey, A.C.-DEMAC- (1994) *Desarrollo de emprendedores* Mac Graw Hill: México

DOCUMENTO DE TRABAJO

- Necesidad de sentirse especial.

El emprendedor debe buscar el nivel de excelencia en todo lo que haga, será creativo, innovador, único, tendrá metas a largo plazo, manifestándolas en una pasión por alcanzarlas, por hacer realidad sus ideales, sus fantasías, sus ilusiones y sus sueños.

Tener espíritu emprendedor es:

- Hacer las cosas; no buscar excusas ni razones para demostrar que no se pueden hacer.
- Levantarse cada vez que se cae; no empecinarse en explicar el motivo del fracaso.
- Ser digno, consciente y responsable de sus actos.
- Ser capaz de trazar un plan corto, mediano o largo plazo, y de seguirlo pese a todas las circunstancias de la vida.
- Ser creador de algo: un hogar, una empresa, un puesto, un nuevo sistema de vida. (Pensar bien es crear).
- Entender que el trabajo no es una necesidad ni un sacrificio, sino un privilegio y oportunidad que nos brinda la vida.
- Comprender la necesidad de una nueva disciplina, basada en principios sanos, y tener suficiente pasión, fuerza de voluntad y autoconfianza para adoptarla.

Actividades

Antes de la sesión, preparar

- Fotocopias para todos del "Inventario del Perfil Emprendedor".

Desarrollo:

Vivenciar: **UN ACCIDENTE EN LA LUNA⁵**

Duración: 30 min.

Propósito. Identificar algunas cualidades que debe poseer un empresario para enfrentarse a situaciones que requieren tomar decisiones.

Paso Uno. Solicite a los jóvenes que se organicen en grupos de 6 a 8 personas, explíqueles que cada uno debe suponer que tuvo un accidente en la luna quedando a cierta distancia de la nave principal.

⁵ Adaptado de: Caviedes, M. (1989) Dinámicas de Grupos Indo - American Press Service: Bogotá

DOCUMENTO DE TRABAJO

Salvaron ileso algunos elementos que hay que usar para poder llegar a la nave principal los cuales deberán ordenar según su importancia y utilidad. Al que considera más importante le pone 1, al que sigue 2, y así sucesivamente hasta llegar al que crea menos importante y necesario, a éste le correspondería 15. Entregue a los participantes la lista con los elementos (ver Caja de Materiales).

Paso Dos. Luego de organizarlos individualmente pida que confronten con las listas de los miembros del grupo al que pertenecen; diga que brevemente explique el por qué ordeno las cosas así. Hecho esto deben elaborar una lista común, que incluya las de todo el grupo, mediante una decisión por acuerdo.

Paso Tres. En plenaria todos los se juntan y se dan cuenta de sus listas. Dígalas que las coloque a la vista de todos en carteles. Una persona de cada grupo debe contar a los demás cómo trabajaron considerando el nivel de participación y la integración, así como si alguien asumió el papel de líder y la forma en que se tomaron las decisiones. Tenga en cuenta las coincidencias de los grupos.

Paso Cuatro. Explique a los participantes que un grupo de científicos elaboró una lista en la que señalan el orden de importancia de los elementos, muéstrela a los participantes y haga que la comparen con las listas individuales y grupales. Para agilizar el desarrollo de este paso pídales que sólo coloquen los números de los objetos que han ordenado. Muéstrelas el ejemplo. (ver Caja de Materiales).

Paso Cinco. Explique que al comparar las listas con las de los científicos tengan en cuenta los puntos de diferencia cada elemento; Ej: En el 1 la lista individual señaló el 14 y los científicos pusieron el 15; luego hay un punto de diferencia; en el 2 la lista individual puso 2 y los científicos el 14; luego hay 12 puntos de diferencia; en el 3 se marco el 10 y los científicos el 6; luego hay 4 puntos de diferencia. Así sucesivamente hasta el 15. Luego se suman todos los puntos de diferencia. Por ejemplo a la lista individual le salieron 46 puntos de diferencia. Luego se hace lo mismo con el grupo. Al grupo del ejemplo les salieron 36 puntos de diferencia.

Paso Seis. Luego de comparar las listas y establecer las diferencias, solicite las opiniones de los participantes; invítelos a responder a las siguientes preguntas:

- ¿Quiénes estuvieron más cerca de los científicos, las personas individualmente o sus respectivos grupos?
- ¿Hay alguien que haya estado más cerca de los científicos que su propio grupo?
- ¿Cómo estuvo el nivel de participación y de integración en los grupos al hacer esta dinámica?
- ¿Cómo se tomaron las decisiones: por acuerdo o por otros modos: imposición, votación, ley de las mayorías, etc.?
- ¿Quién tomó la iniciativa para tomar las decisiones dentro del grupo?

DOCUMENTO DE TRABAJO

Descubrir: **REALICE UN INVENTARIO PERSONAL⁶**

Duración: 25 min.

Propósito. Reconocer las características personales que favorecen la conformación de una Unidad Productiva, evaluar cuales se poseen y cuales deben ser fortalecidas.

Paso Uno. Explique que para la conformación de una Unidad Productiva y su efectiva administración impone varios retos a los recursos personales. Invítelos a compartir el resultado de la tarea realizada en la unidad pasada. Retome las diferentes definiciones del término emprendedor y explique cómo es necesario realizar una evaluación de los recursos que implica ser emprendedor, de la misma manera que se realizó una evaluación similar al formular el proyecto de vida. Explique que entregará un formato para contestar un test, a partir del cual cada uno podrá identificar algunas habilidades o aptitudes que puede mejorar para cualificar sus competencias empresariales.

Paso Dos. Reparta a los participantes una copia del test: "Inventario del Perfil Emprendedor"; explíqueles que deben marcar un recuadro después de cada afirmación para indicar si está de acuerdo, en desacuerdo o no está seguro. (Ver Caja de Materiales).

Paso Tres. Ahora dígales que revisen sus respuestas, sumando aquellas en las que marcó el recuadro "De acuerdo". Cuantos más recuadros de este tipo marque, mayores serán sus probabilidades de éxito como empresario.

Paso Cuatro. Permita que discutan entre todos la aplicación del test, pregúnteles: ¿Cómo les pareció? ¿les ha hecho ver algo nuevo sobre ustedes mismos? Aclare que no existe un número mágico de aciertos para "pasar" la prueba. Tenga en cuenta que esto sólo les permite identificar sus desventajas para que trabaje en ellas. Explíqueles a los participantes que la prueba les muestra si tienen las características que le ayudarán a ser eficiente en los negocios: El deseo de tener éxito, ser líder, sentirse cómodo al enfrentar riesgos y capacidad de trabajar en forma ardua.

Paso Cinco. Utilice la lista de términos que permiten describir al empresario emprendedor y pregúnteles a los participantes por qué creen que son importantes estas características. (Ver Caja de Materiales).

Haga énfasis en que:

⁶ Weltman, B (1997) *Inicie su negocio en casa ¡Fácil!* Editorial Prentice Hall Hispanoamericana: Madrid

DOCUMENTO DE TRABAJO

El objetivo principal del "test" es identificar puntos fuertes como emprendedor y puntos débiles que necesitan más trabajo.

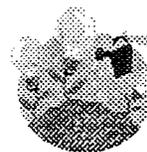
Visualizar: **QUE CUALIDADES TENGO**

Duración: 35 min.

Propósito. Evaluar las fortalezas y debilidades que los jóvenes poseen, en el plano personal, para ser empresarios emprendedores.

Paso Uno. Organice a los participantes en grupos de cuatro personas; dígales que se evalúen entre sí, teniendo en cuenta las fortalezas que cada uno posee para ser un empresario emprendedor y que definan para qué les sirve esa cualidad a la hora de tener un negocio propio.

Paso Dos. Ahora invítelos a considerar las debilidades de cada uno de los participantes del grupo que no favorecen ser un empresario emprendedor; pida que den sugerencias a sus compañeros sobre cómo trabajar en esas debilidades para que no obstaculicen su desempeño como empresarios.



Haga énfasis en:

Lo importante que es considerar las debilidades que cada uno tiene para así buscar diferentes alternativas que compensen y promuevan el desempeño como empresarios.

Paso Tres. Luego de que los participantes analicen sus debilidades y fortalezas; solicite que escojan las debilidades con las que más se identifican para que las den a conocer a los demás compañeros.

Paso Cuatro. Invítelos a compartir las debilidades con sus respectivas sugerencias para mejorarlas; pida que entre todos las complementen y amplíen.

Paso Cinco. Finalmente, invite a los participantes para que a partir de la evaluación de sus debilidades y fortalezas escriban en su diario las alternativas que más se acomodan a sus necesidades y que pondrían en práctica para llegar a ser un empresario emprendedor.

DOCUMENTO DE TRABAJO

Visualizar: **TAREA PARA LA CASA**

Propósito: Reconocer la importancia de la cooperación para establecer una sociedad de negocios.

- Consulte con las personas que conozca, que tienen su propia unidad productiva, microempresa o empresa, acerca de cómo elegir buenos socios para una labor productiva.

Evaluación de la sesión

Solicite a todos los asistentes que respondan en una hoja para entregar estos aspectos sobre la sesión que acaba de realizar:

- Cuáles son las características que debe tener el empresario emprendedor.
- Cuál es la conclusión que resume los aprendizajes de la unidad.

DOCUMENTO DE TRABAJO

Caja de Materiales**Instructivo y lista de elementos del ejercicio "Un accidente en la luna"**

Ustedes componen la tripulación de una nave espacial que iba a reunirse con la nave madre Selene en la parte alumbrada de la luna. Debido a fallas técnicas, ustedes debieron alunizar a 280 kilómetros de la nave madre. Durante el alunizaje, se echó a perder gran parte del equipo. Sólo se salvaron los siguientes elementos:

1. Una caja de fósforos
2. Comestible concentrado.
3. 20 Metros de soga nylon.
4. Seda de paracaídas.
5. Unidad portátil para calentar.
6. Dos pistolas calibre 45.
7. Una caja de leche en polvo.
8. Dos tanques de oxígeno de 50 Kilos c/u.
9. Un mapa estelar de la constelación de la luna.
10. Un bote salvavidas.
11. Una brújula magnética.
12. 25 Litros de agua.
13. Luces de bengala.
14. Un botiquín de primeros auxilios, con agujas de inyección hipodérmica.
15. Un receptor transmisor F.M. de fuerza solar.

DOCUMENTO DE TRABAJO

Lista de los expertos que señalan el orden de importancia de los elementos que se deben emplear

Científicos de EE.UU. fueron consultados sobre el orden en que deberían usar esos elementos para poder llegar a la nave principal, en esta emergencia. Los científicos dieron este orden:

1. Dos tanques de oxígeno de 50 Kilos c/u.
2. 25 Litros de agua.
3. Un mapa estelar de la constelación de la luna.
4. Una brújula magnética.
5. Un receptor transmisor F.M. de fuerza solar.
6. 20 Metros de sogá nylon.
7. Un botiquín de primeros auxilios, con agujas de inyección hipodérmica
8. Seda de paracaídas.
9. Un bote salvavidas.
10. Luces de bengala.
11. Dos pistolas calibre 45.
12. Una caja de leche en polvo.
13. Unidad portátil para calentar.
14. Comestible concentrado.
15. Una caja de fósforos

Ejemplo de la forma en que deben comparar las listas.

LISTA INDIVIDUAL	LISTA DEL GRUPO	LISTA DE LOS CIENTIFICOS
Elementos Orden	Elementos Orden	Elementos Orden
1. 14	1. 14	1. 15
2. 2	2. 5	2. 14
3. 10	3. 7	3. 6
4. 11	4. 8	4. 8
5. 7	5. 12	5. 13
6. 15	6. 15	6. 11
7. 8	7. 9	7. 12
8. 1	8. 1	8. 1
9. 4	9. 2	9. 3
10. 12	10. 11	10. 9
11. 5	11. 10	11. 4
12. 3	12. 4	12. 2
13. 13	13. 13	13. 10
14. 9	14. 6	14. 7

DOCUMENTO DE TRABAJO

15. 6

15. 3

15. 5

Test: Inventario del Perfil Emprendedor

	De acuerdo	En desacuerdo	No estoy seguro
1. Quiero ser mi propio jefe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Soy capaz de tomar decisiones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Soy capaz de asumir responsabilidades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Soy capaz de planear con anticipación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Soy un líder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Me gusta la competencia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Soy organizado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Trabajo con ahínco.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Tengo la condición física necesaria para trabajar durante muchas horas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Puedo manejar el estrés.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Estoy preparado para hacer sacrificios financieros.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Tengo los conocimientos prácticos para manejar un negocio.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Aprendo con rapidez.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Cuento con la educación para dirigir este negocio.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Sé cómo vender mi producto o servicio.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Soy buen comunicador.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Trabajo bien con la gente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Rasgos del empresario emprendedor

- ⇒ Seguro de sí mismo
- ⇒ Decidido
- ⇒ Disciplinado
- ⇒ Innovador
- ⇒ Optimista

DOCUMENTO DE TRABAJO

⇒ Positivo

DOCUMENTO DE TRABAJO

Bibliografía Recomendada

- Weltman, B (1997) Inicie su negocio en casa ¡Fácil! Editorial Prentice Hall: Hispanoamericana.
- Desarrollo Empresarial de Monterrey, A.C. DEMAC (1994) Desarrollo de emprendedores. Mac Graw Hill: México
- Stoner, J. y Freeman, E. (1994) Administración Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.: México.

DOCUMENTO DE TRABAJO

Unidad 3. Cooperación: Yo gano, tu ganas, clave del éxito

"La sinergia da resultados; es un principio correcto. (...) Es la eficacia en una realidad interdependiente: es constitución del equipo, trabajo de equipo, desarrollo de la unidad y la creatividad con otros seres humanos."
Covey, S⁷

Construir juntos puede llegar a ser un gran placer o una pesadilla, la diferencia se halla en la capacidad personal para reconocer que la cooperación es un proceso bilateral, voluntario y construido por el esfuerzo de solucionar las dificultades y aplicar la filosofía de yo gano-tu ganas. Pero más allá de cualquier dificultad que plantee, el principio de cooperación brinda la invaluable oportunidad de producir más y mejor, de que el todo sea más que la suma de sus partes, de producir sinergia creadora, motor de innovación y resistencia para los momentos difíciles.

Sesión de trabajo en grupo con jóvenesObjetivos:

Identificar y reconocer los fundamentos de la cooperación interpersonal, como motor de innovación, funcionamiento y sostenimiento de las Unidades Productivas.

Logros de la sesión:

Al final de esta unidad los jóvenes se encontrarán en capacidad de reconocer las cualidades necesarias para trabajar en equipo con otras personas y colaborar en la construcción de un proyecto común.

Lo que necesitamos saber**De la Cooperación a la Sinergia**

La *cooperación* constituye una interacción social que se traduce en la búsqueda de unos fines comunes, donde la acción de cada uno amplía sus posibilidades gracias a la sinergia y el trabajo común.

Martin-Baró⁸ afirma que: "Cualquier orden social requiere un mínimo de cooperación entre los miembros de la sociedad como condición de posibilidad. Sin ese mínimo de cooperación que exige, por ejemplo, el respeto a ciertas normas

⁷ Covey, S. *Los 7 hábitos de la gente eficaz* Paidós empresa: Barcelona

⁸ Martin-Baro (1998) *Psicología de la liberación* Trotta:Valladolid

DOCUMENTO DE TRABAJO

colectivas o la participación ordenada en los procesos laborales de acuerdo a algún tipo de distribución social del trabajo, la vida común es imposible. La cooperación es una de las formas de interacción humana que más beneficia a la vida en sociedad y contribuyen a mejorar progresivamente sus condiciones".

La sinergia, por su parte es la esencia del liderazgo transformador. Cataliza, unifica y libera las más grandes energías en el interior de la persona. La sinergia significa que el todo es superior que la suma de sus partes. Significa que la relación entre dos o varias personas es en sí misma más poderosa que cada persona por separado. Es la relación, la que genera más poder y es la más estimulante del proceso creador. La sinergia en pocas palabras es la cooperación creativa. No sólo es unirnos con un fin común, sino encontrar nuestros saberes y generar nuevos, diferentes, innovadores, únicos.

Proceso de formación de la Cooperación

La cooperación es la base para la construcción de la sinergia. La articulación de formas de cooperación parte de la recopilación de información sobre el problema que se quiere enfrentar, sigue a través de niveles de consulta, hasta llegar a establecer objetivos comunes. No obstante sólo se comienza a poner en marcha al identificar los colaboradores reales, quienes deben acordar las metas y roles que jugarán en las interacciones posteriores, las cuales se desarrollarán a partir de la planificación los proyectos que se van a adelantar, y la identificación de los recursos disponibles y necesarios.

La cooperación debe tener un alto contenido de flexibilidad, para que en el momento en que el proyecto sea implementado, se puedan ejecutar cambios que permitan alcanzar de forma eficiente los fines propuestos.

La cooperación se fundamenta en la confianza. Son elementos fundamentales de la confianza la comunicación entre los participantes, el grado de poder de unos respecto a los otros, entendiendo esta variable como "las capacidades y recursos personales y sociales, de que disponen las personas entre quienes se plantea la posibilidad de cooperación"⁹.

La cooperación es contraria a la competencia. En la competencia los sujetos buscan un mismo fin pero su consecución es excluyente: si uno de ellos lo alcanza, los demás se ven privados de él. Adicionalmente la competencia multiplica los costos. Según un estudio realizado por Johnson¹⁰ y otros colegas, "la cooperación promueve el éxito y la productividad mejor que la competencia; la cooperación promueve el éxito y la productividad mejor que los esfuerzos individuales; cuando la cooperación se realiza fuera del marco de la competencia intergrupala, promueve el

⁹ Ibid 8

¹⁰ Citado por Martin-Baro (1998) *Psicología de la liberación* Trotta:Valladolid

DOCUMENTO DE TRABAJO

éxito y la productividad mejor que cuando se realiza en el contexto de la competencia intergrupal; finalmente, no parece haber diferencias significativas entre el éxito y la productividad que promueven la competencia interpersonal y el esfuerzo individual".

La cooperación en el ámbito empresarial se expresa en las alianzas estratégicas, que muestran acuerdos entre dos o más personas o entidades alrededor de un fin común con unas actividades y tiempos claramente definidos, unos aportes establecidos y unos derechos y obligaciones expresamente aceptadas.

Las alianzas estratégicas se basan en una intención de intercambiar recursos equitativamente para lograr un beneficio común, que individualmente sería difícil de conseguir o resultaría más costoso alcanzar. Debe haber acuerdo y claridad sobre los objetivos de la actividad. Los resultados arrojados por la cooperación son mayores a aquellos en los que tiene lugar una serie de proyectos desarticulados.

Construyendo sinergia¹¹

La cooperación es entonces un proceso mediante el cual dos partes, a partir de la confianza mutua establecer una serie de acuerdos que les permiten conseguir un fin que genera un beneficio mutuo.

La *sinergia* va más allá de la cooperación, en el sentido de que es una actitud de encuentro con otros. La sinergia es estimulante. La creatividad es estimulante. Es extraordinario lo que pueden producir la apertura y la comunicación. La sinergia es un grado de comunicación en el que se combinan altos niveles de confianza y altos niveles de cooperación.

El camino para generar sinergia es lo que se ha llamado la filosofía del "gano-ganas", en ella se busca no sólo el beneficio personal sino el de todas las partes involucradas. En contra posición se plantean las posiciones defensivas (si yo gano, tu tienes que perder o si tu ganas seguramente yo voy a perder) y las respetuosas (si me dejas ganar en esto, yo te dejo ganar en aquello). En la posición de "yo gano-tu ganas" usualmente implica generar la flexibilidad suficiente para generar una alternativa adicional a la planteada por cada parte, una tercera alternativa que es benéfica para todos. Esta tercera alternativa requiere esfuerzo de parte y parte, ya que implica comunicarse, expresar los deseos de cada uno, hasta construir una alternativa igualmente satisfactoria a cada una de las partes.

La esencia de la sinergia consiste en valorar las diferencias: respetarlas, compensar las debilidades, construir sobre las fuerzas. La clave para la valoración de las diferencias consiste en comprender que todas las personas ven el mundo, no

¹¹ Encontrará una profundización muy interesante sobre este tema en Covey, S. *Los 7 hábitos de la gente eficaz* Paidós empresa: Barcelona

DOCUMENTO DE TRABAJO

como es el mundo, sino como son ellas mismas. A menos que valoremos las diferencias de nuestras percepciones, a menos que nos valoremos recíprocamente y creamos en la posibilidad de que ambos tengamos razón, nunca podremos trascender los límites de la individualidad. Al comunicarnos con alguien que piensa diferente siempre hay ganancia, porque se ve la realidad de una manera diferente y es importante reconocer el valor de esa diferencia.

En la creación de una Unidad Productiva, el valor de la sinergia es incalculable ya que el sentido fundamental de este tipo de organización es la creatividad, la innovación que sólo puede ser fruto de la sinergia creadora de sus fundadores. Así mismo, esta es una cualidad fundamental para los emprendedores del siglo XXI, en cuanto reúne cualidades interpersonales que facilitarán el desempeño y la productividad en este siglo que apenas comienza.

Actividades*Antes de la sesión, preparar* (Materiales previstos)

- Hojas blancas y lápices para la mitad de los participantes.
- Fichas con frases sobre cooperación.
- Un papelógrafo o tablero.
- Marcadores o tizas de colores.
- Papeles con figuras de comida y utensilios de comida (ya sean dibujados por los organizadores de la reunión o pre-impresos), para el sancocho.
- Papel y bolígrafo para cada grupo.

Desarrollo:

Vivenciar: **CASA, ÁRBOL, PERRO¹²**

Duración: 30 min.

Propósito. Lograr que los participantes comprendan y valoren la importancia de cooperar con otros para alcanzar un objetivo.

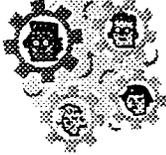
Paso Uno. Pida al grupo que se organice en parejas, que tomen asiento en una mesa uno frente del otro. Sobre la mesa debe haber sólo una hoja y un lápiz.

Paso Dos. Dé las siguientes instrucciones a los participantes aclarándoles que para el desarrollo del ejercicio deben estar en silencio y no pueden hablar.

¹² Adaptado de: Antons, K. (1990) *Práctica de la Dinámica de Grupos Ejercicios y Técnica* Editorial Herder: Barcelona

DOCUMENTO DE TRABAJO

1. Sin hablar cojan los dos juntos el lápiz y dibujen en común una casa, un árbol y un perro.
2. Firmen el dibujo juntos con un nombre artístico.
3. Los dos juntos califiquen con una nota el cuadro que han pintado sin hablar y sin ponerse previamente de acuerdo; escríbanla al pie de la página.



Para generar dinámica:

Usted puede cambiar los dibujos para cada pareja o grupos de parejas.

Paso Tres. En plenaria cuestione y concluya el ejercicio con base en las siguientes preguntas:

- ¿Con qué facilidad o dificultad se llevó en común el lápiz en las diversas parejas?
- ¿Hubo determinadas situaciones en las que se notó tirantez?
- ¿Ha sido sólo uno el que ha conducido?

Descubrir: **SANCOCHO PARA TODOS¹³**

Duración: 25 min.

Propósito. Comprender que no podemos quejarnos de lo poco que nos ha tocado en suerte y que, por el contrario, debemos aportar lo poco que tenemos pensando en el bienestar de la comunidad.

Paso Uno. Divida a los participantes en grupos y muéstrelas a todos los grupos las figuras dibujadas o preimpresas en papel (una gallina, carne, yucas, papas, sal, arroz, plátanos, litros de agua, una olla, cucharas, platos, fósforos, leña, en fin, todo lo que se necesita para hacer un gran sancocho comunal). Si hay muchos participantes las figuras deben tener suficientes elementos para hacer dos o tres sancochos según sea el caso.

Paso Dos. Pida a cada grupo que escoja una de las figuras, todos deben escoger una de ellas, si aún quedan figuras haga que vuelvan a elegir hasta que se acaben. Es casi seguro que la mayoría de los grupos escogerán las figuras más caras y apetitosas: La carne, o la gallina y pensarán que las demás son triviales e innecesarias.

¹³ Adaptado de: Red de solidaridad social (1998) *La solidaridad esta en el juego. Libro de los juegos de la solidaridad* Presidencia de la República: Bogotá

DOCUMENTO DE TRABAJO

Paso Tres. Luego de escoger las figuras solicite a los grupos que escriban en un papel lo que van a preparar con lo que tienen.

Paso cuatro. Como ningún grupo tiene todos los elementos necesarios para hacer un sancocho completo, porque: Quien tiene carne no tiene olla, quien tiene arroz no tiene sal, espere a que surja la idea de que los grupos se asocien o negocien para lograr hacerlo. Si nadie lo hace, recoja las tarjetas en las que cada grupo escribió lo que iba a preparar con lo que tiene y las lee en voz alta: Si un grupo dice que tiene carne, pero no tiene olla, resalte que no pueden cocinar sin una olla o sartén y preguntar ¿Cómo la van a hacer? y así con todas las propuestas que se hagan.

Paso Cinco. Finalice la actividad haciendo ver a los participantes que para preparar un sancocho se tienen que asociar y negociar. Permita reflexionar al grupo sobre la falta de espíritu de grupo y la falta de planeación, resaltando los siguientes aspectos:

- **Es necesario** hacer equipo con los demás cuando se va a realizar un proyecto, así sea un paseo familiar o entre vecinos, para que de común acuerdo se pueda aportar todo lo que se necesita.
- **Todo es importante**, cualquier detalle es valioso, todo está relacionado con todo: La carne es lo más importante en un sancocho, pero ¿De que vale tener la mejor carne del mundo, leña en abundancia, una buena olla y un buen revuelto si no hay un fósforo para prender el fogón?
- **La cooperación** también consiste en pensar juntos, es intercambiar ideas y puntos de vista para poder tener una idea general de lo que se necesita y no simplemente lo que YO creo que hace falta.
- **No debemos quejarnos** de tener poco o de que no alcanza para nada, pues si tenemos una visión de conjunto podemos poner lo poco que tenemos y así obtener mucho comunitariamente.

Además de propiciar las conclusiones anteriores motive a los participantes para que reflexionen sobre la enseñanza del juego. (ver caja de materiales).

Visualizar: **TRABAJAR EN EQUIPO: CONCEPTOS BASICOS**
COOPERACIÓN- ANALISIS DE FRASES-

Duración: 35 min.

Propósito. Identificar diferentes conceptos y percepciones sobre lo que significa cooperar y su aplicación práctica en el aspecto laboral.

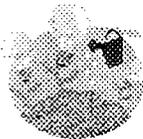
Paso Uno. Organice a los participantes en siete grupos; a cada uno de ellos entréqueles una frase relacionada con la cooperación y pida que la analicen identificando el mensaje y las acciones que ella sugiere. Además invítelos a

DOCUMENTO DE TRABAJO

compartir el resultado de su tarea y cómo se aplica la frase a los consejos que recibieron.

Paso Dos. Solicite a cada uno de los grupos que exponga los resultados de su análisis. Exponga brevemente los conceptos de cooperación y sinergia, utilice las experiencias de los dos ejercicios anteriores para explicar la relación con el mundo del trabajo.

Paso Tres. Promueva una reflexión en plenaria sobre: ¿Qué aspectos se deben considerar al elegir el socio para establecer una unidad productiva? ¿cuáles son las ventajas y desventajas de tener un socio?



Haga énfasis en que:

Si bien es importante establecer una buena relación de cooperación y sinergia con un socio, es también muy importante seleccionar muy bien esta persona. Debe ser alguien con quien se pueda establecer una relación de mucha confianza y con quien se esté dispuesto a solucionar los conflictos que puedan surgir.

Integrar: **TAREA PARA LA CASA**

Propósito: Identificar alternativas de negocio para empezar a formular el plan de la unidad productiva.

- Consulte con diferentes personas que usted considere expertas o con experiencia en los negocios y pregúnteles sobre el tipo de producto o servicio que usted puede ofrecer a la hora de montar su propio negocio.
- Seleccione y conforme su grupo para fundar su Unidad Productiva, considere los criterios formulados en esta sesión para elegir a sus futuros socios.

Evaluación de la sesión

Solicite a todos los asistentes que respondan en una hoja para entregar estos aspectos sobre la sesión que acaba de realizar:

- En su vida cotidiana para que le sirve hacer uso de la cooperación y la sinergia
- Lo más importante que aprendió de ellos es
- Recomendaciones para los siguientes talleres

DOCUMENTO DE TRABAJO

DOCUMENTO DE TRABAJO

Caja de Materiales

Frasas acerca de la cooperación y la sinergia

Encontrarse es el comienzo...
Mantenerse juntos es progreso...
Trabajar juntos es la receta del
éxito....

Henry Ford

La regla básica es:
Haz que todos participen en todo.

Tom Peters

Diversidad es el arte de trabajar
independientemente en conjunto.

Malcom Forbes

La innovación es simplemente la
inteligencia colectiva divirtiéndose.

Michael Nolan.

Los grandes descubrimientos y logros
invariablemente involucran la
cooperación de muchas mentes.

Alexander Graham Bell.

No dudes que un pequeño grupo de
gente inteligente y comprometida
puede cambiar el mundo: En la
práctica es lo único que lo ha
cambiado.

Margaret Mead

De esos Einsteins preciosos hay poquísimos entre nosotros. La mayor parte de
las ideas brillantes provienen de gente como tú o como yo, que aprenden a
trabajar unidos de la manera más extraordinaria.

Roger van Oech.

DOCUMENTO DE TRABAJO

Reflexiones sobre el juego Sancocho para todos

- Cuando aprendemos a pensar juntos, no a pensar de manera igual sino juntos, a planear las cosas y los proyectos conjuntamente, empezamos a cooperar.
- No se trata de pensar ¿Qué me van a dar a MÍ? sino ¿qué tengo que poner YO? Sólo así podremos trabajar en equipo y salir todos adelante. Pero cuando pensamos en equipo tenemos la tendencia a pensar sólo en las cosas importantes o en las que nos parecen más importantes y nos olvidamos de los detalles.
- La mano de un amigo, la compañía en el momento justo, un buen sancocho compartido entre vecinos son actos de SOLIDARIDAD, pues nos hace sentir que formamos parte de un grupo, de una comunidad, que no estamos solos y que entre todos y todas podemos construir un mundo mejor.

DOCUMENTO DE TRABAJO

Bibliografía Recomendada

- Covey, S. Los 7 hábitos de la gente eficaz Paidós empresa: Barcelona
- Martín-Baro (1998) Psicología de la liberación Trotta:Valladolid
- Confederación Colombiana de ONG, FOREC (2000) Yo gano, tu ganas, como generar alianzas estratégicas entre actores sociales, Fase I y Fase II.
- Red de solidaridad social (1998) La solidaridad esta en el juego. Libro de los juegos de la solidaridad. Red de solidaridad Social, Presidencia de la República: Bogotá

DOCUMENTO DE TRABAJO

Unidad 4. Cómo identificar el negocio correcto

Bien, tenemos la motivación, las habilidades personales y los grupos listos. En ésta unidad se inicia el experimento que se resolverá en el resto del programa. En las siguientes unidades se tratan aspectos básicos para la dirección y administración de los recursos que componen la Unidad Productiva. Para potencializar el efecto de estas sesiones de trabajo en grupo con los jóvenes, vale la pena que coordine los esfuerzos con los docentes de áreas coherentes con cada tema, como comercial y ética. Adelante con la formación de los Emprendedores del Nuevo Milenio.

Primera sesión de trabajo en grupo con jóvenesObjetivos:

Brindar herramientas a los jóvenes para determinar nichos de mercado para la ubicación de sus Unidades Productivas. Determinar estos nichos en coherencia con sus recursos y preferencias personales.

Logros de la sesión:

Al final de esta unidad los jóvenes se encontrarán en capacidad de definir con claridad el objeto de Unidad Productiva, así como los miembros del grupo que la conformará.

Lo que necesitamos saber**CREAR UN CONCEPTO DE NEGOCIOS¹⁴****COMO DEPURAR LA IDEA**

Es posible que a estas alturas los jóvenes ya tengan una idea general sobre el campo en el que desearían establecer su negocio. Entonces es preciso depurar estas ideas vagas antes de seguir adelante. Es importante considerar todos los aspectos particulares.

No se pueden limitar a decidir que serán dueños de un negocio o que harán ventas por catálogo, deberán definir con claridad el servicio que ofrecerán en su negocio y los productos que venderán. Cuando se escoge un producto o servicio para ofrecer a otras personas se debe estar seguro de conocer todo lo relacionado con el negocio.

¹⁴ Adaptado de Weltman. B (1997) *Inicie su negocio en casa ¡Fácil!* Editorial Prentice Hall Hispanoamericana

DOCUMENTO DE TRABAJO

Debe ser específico en el tipo de servicio que se ofrecen, así como en la forma y el sector al que se llegará.

Para enfocar su idea, es útil explicársela a otras personas. En este proceso es posible darse cuenta de que en sus primeras explicaciones resulta ser tan claro como el lodo. Es importante ser específico y abarcar los cuatro puntos principales: Qué, quién, dónde y cuándo.

- ⇒ ¿Qué hará? ¿qué producto o servicio ofrecerá?, ¿por qué la gente pagaría dinero por éste?
- ⇒ ¿A quién venderá este producto o servicio una vez que se terminen los amigos y parientes?, ¿al vecino de enfrente?, ¿A las compañías del grupo de las 500 de las revistas económicas?
- ⇒ ¿Dónde venderá su producto o servicio?, ¿traerá a su casa a cualquier desconocido para realizar la venta?, ¿publicará un anuncio en el periódico? ¿Venderá a través de internet?, ¿por correo?
- ⇒ ¿Cuándo venderá su producto o servicio?, ¿empezará con una actividad de medio tiempo?, ¿de tiempo completo?, ¿sus ventas son de temporada?
- ⇒ ¿Qué otras personas o empresas tiene este mismo negocio? ¿Cómo lo hacen? ¿Se puede competir con ellas, dónde? ¿Cuál puede ser la diferencia de su negocio para ser mejor que los posibles competidores?

Cuanto más concisas sean las respuestas, mejor. Tan pronto como sea capaz de describir el concepto del negocio en uno o dos enunciados, tendrá un lugar donde empezar.

PONGA A PRUEBA EL CONCEPTO

Cuando la idea esté clara, es necesario asegurarse de que funcionará. Es tiempo de investigar el mercado y descubrir si hay lugar para el nuevo negocio. Esta etapa de preparación podría tomar meses. Pero el tiempo invertido en este trabajo valdrá la pena, ya que, ¿Qué caso tiene invertir dinero y esfuerzo en algo que no tiene posibilidades de éxito?

PERO, ¿FUNCIONARÁ?

¿La idea del negocio es práctica? Quizá suene muy bien como concepto, pero al tomar en cuenta algunos de los aspectos específicos (cálculo de costos, cómo llegará al mercado y otras consideraciones), ¿el negocio tiene sentido?

Es relevante indagar por todos los aspectos que se necesitan para poner a funcionar un negocio y sobre todo conocer el tipo de preparación que este exige; debe evaluarse si quien está interesado en poner en marcha el negocio tiene las capacidades y habilidades indispensables para su buen funcionamiento.

DOCUMENTO DE TRABAJO

La idea del negocio debe ser factible. Hay que tener expectativas realistas respecto a obtener utilidades, pero no de inmediato, sino en algún momento futuro.

EL PLAN DE NEGOCIOS

Un plan de negocios es un informe escrito cuya extensión varía (casi siempre, de cinco a 10 páginas) y en el que se describe un negocio y los objetivos que tiene para el futuro. Un Plan de Negocios le permitirá presentar su idea a entidades que apoyan iniciativas de jóvenes emprendedores.

La mejor manera de formular el concepto de un negocio es ponerlo por escrito. Esto significa elaborar un *plan de negocios*. Muchas personas inician un negocio lo asumen como una actividad adicional informal. Es un error. Si no se toma en serio el negocio, es probable que los demás tampoco tomen en serio la iniciativa productiva. La elaboración de un plan de negocios demuestra que se tienen intenciones serias.

Existen otras razones importantes para elaborar un plan de negocios:

- > Organiza las ideas. Quizá se *piense* que todo es claro, pero no se estará seguro de ello hasta expresar las ideas por escrito. Por ejemplo, tal vez se ha pensado en cómo venderá sus servicios, pero no se tomó en cuenta el dinero necesario para cubrir el presupuesto publicitario. Para completar el informe, es probable que incluso tenga que llevar a cabo investigaciones adicionales sobre la idea.
- > Conocer las fortalezas y debilidades del concepto de negocio. Mientras se elabora el plan, es posible descubrir qué aspectos del concepto son claves. Asimismo, será posible identificar los puntos en los que la idea no funciona. El plan debe abarcar todos los aspectos de las operaciones del negocio: personal, mercadeo, finanzas. Elaborando un plan, se descubrirá en qué áreas es necesario aprender más. Por ejemplo, al poner todo por escrito, es probable que se dé cuenta de que no le será posible hacer todo a una persona. Quizá necesite contratar a un dependiente, un asistente, subcontratar personal o conseguir un socio.
- > Contar con una guía para el futuro. No recorrería una distancia considerable sin contar con un mapa: ¿por qué aventurarse en un negocio sin estar preparado? Tener una idea sólo lleva hasta un punto determinado. Es preciso poner en acción esa idea. ¿Cómo se manejará la idea y para convertirla en un negocio que funcione? ¿Qué es necesario hacer primero? ¿Qué será después? Un plan de negocios sirve como guía para llegar del punto A al punto B. El plan de negocios no sólo es útil para empezar, sino para hacer crecer el negocio durante los primeros años.
- > Prepara un paquete de presentación para recabar fondos. Los bancos y casi cualquier institución que considere la posibilidad de prestar dinero o invertir en

DOCUMENTO DE TRABAJO

una unidad productiva querrán saber los aspectos básicos de éste, conocer acerca de las necesidades, considerar los problemas y contar con toda esta información reunida en forma profesional.

Actividades

Antes de la sesión, preparar (Materiales previstos para el taller)

- Cuatro bolsas pequeñas, oscuras, de igual tamaño y numeradas (1, 2, 3, 4).
- Cuatro objetos (un plátano o cualquier otra fruta, una botella de agua, una cebolla con olor pero no muy fuerte, un billete más un papel que diga que este debe ser devuelto al coordinador del taller).
- Cinta o cuerda para sellar las bolsas.
- Pliegos de papel periódico.

Desarrollo:

Vivenciar: **EL JUEGO DE LA BOLSA¹⁵**

Duración: 10 min.

Propósito. Hacer ver a los participantes que antes de tomar cualquier decisión es necesario contar con la mayor información posible al respecto.

Paso Uno. Prepare las bolsas antes, no permita que los estudiantes lo vean. Al iniciar la actividad asegúrese de manejar cada bolsa de la misma manera, tómelas muy cuidadosamente de la parte superior y colóquelas en línea con las otras, para que los jóvenes no sospechen que algunas bolsas tienen objetos pesados y otras no. Trate que la bolsa número cuatro parezca vacía (contiene el billete con el papel). Las bolsas deberán estar cerradas de modo que nadie vea su contenido.

Paso Dos. Introduzca la actividad como una experiencia divertida en la toma de decisiones. Luego coloque las bolsas en fila en una mesa o en el piso en el centro del grupo. Pida tres voluntarios para que pasen al frente. Diríjase al grupo diciéndoles que deben estar atentos a las acciones de los voluntarios, los que pasarán por cuatro etapas que los ayudarán a reunir información y tomar una decisión acerca de cuál bolsa elegir.

¹⁵ Adaptado de: Asociación Demográfica Costarricense (1990) *Cómo planear mi vida: un programa para el desarrollo de la juventud latinoamericana* Center for Population Options: San José de Costa Rica

DOCUMENTO DE TRABAJO

Paso Tres. Dé una a una las siguientes instrucciones a los voluntarios preguntando entre ellas ¿Cuál fue el motivo de su elección?:

1. "Toma una bolsa": Haga que cada voluntario se coloque detrás de la bolsa que haya elegido, sin tocar las bolsas. (Habrá una bolsa extra).
2. "Levanta la bolsa sólo de la parte superior": Permite al voluntario levantar la bolsa de la parte superior para obtener un poco más de información basada en el peso. Ahora pregunte si todavía quieren esas bolsas después de saber lo que pesan. Si no, pueden elegir cambiarla con otro participante o cambiarla por la bolsa extra.
3. "Sienta el objeto a través de la bolsa y averigüe cualquier otra información sin mirar hacia dentro": Permita a los voluntarios reunir más información acerca de lo que hay en la bolsa. Dígalos que si les gusta lo que están tocando pueden conservarlo. Si no, tienen de nuevo la opción de cambiarlo.
4. "Vea el contenido de la bolsa": Esta es la etapa final. Después de averiguar lo que más puedan sin ver realmente los objetos, a los voluntarios se les permite ver el interior de las bolsas y sacar el objeto. Pregunte si están satisfechos con su elección. Si no, aún tienen la oportunidad de cambiarla entre sí a por la bolsa extra.

Reflexionar: **PLENARIA DEL EJERCICIO**

Duración: 10 min.

Propósito. Ver las consecuencias de poseer o no información para tomar decisiones sobre alguna situación específica.

Paso Uno. Analice con los participantes cada uno de las fases por las que pasaron los voluntarios del ejercicio anterior. Para cada fase guíese por:

1. Algunas veces tomamos decisiones sin ninguna información, lo que no es necesariamente una buena forma para hacerlo.
2. Explique que algunas veces tenemos más confianza en nuestra decisión si esta basada en alguna información.
3. Dígalos que a veces tenemos que tomar ciertas decisiones sin saber exactamente cuál será la desventaja, pero sólo después de haber reunido toda la información posible.
4. Dígalos que aún después de que se ha tomado una decisión existe la oportunidad de cambiar de opinión.

Paso Dos. Por grupos pida que respondan a las siguientes preguntas

- ¿Cómo se llegó a las decisiones?
- ¿Las decisiones siempre son fáciles de tomar cuando se tiene toda la información?

DOCUMENTO DE TRABAJO

- ¿Tomamos algunas veces decisiones aún cuando sabemos que la desventaja no será buena para nosotros?, ¿por qué?
- ¿Nos decidimos algunas veces por una alternativa por poseer cierta familiaridad, como elegir la fruta (plátano)?
- ¿Tomamos alguna vez decisiones sólo para darnos cuenta de que no teníamos toda la información que necesitábamos, como elegir una botella de agua?
- ¿Tomamos alguna vez decisiones basadas en la suerte, como elegir la bolsa que parecía no tener nada?, ¿pueden estas decisiones resultar buenas o no tan buenas?.

Paso Tres: Haga que compartan las respuestas con los demás, procurando que no se repitan las opiniones de los participantes. Pida conclusiones que relacionen el ejercicio con la elección del negocio correcto.

Ensayar: EL NEGOCIO CORRECTO

Duración: 30 min.

Propósito. Permitir a los participantes organizarse para definir el tipo de bien o servicio comercializarían y con quién.

Paso Uno. Solicite a los jóvenes que se organicen con la persona o personas que crean pueden ser socios en un negocio. Pídales que definan el tipo de negocio que quieren, la forma en que funcionará, que inicien su plan de negocio. Pídales que sean lo más específicos posibles contestando a:

- ¿Qué hará?, ¿qué producto o servicio ofrecerá?, ¿por qué la gente pagaría dinero por éste?
- ¿A quién venderá este producto o servicio una vez que se terminen sus amigos y parientes?, ¿al vecino de enfrente? ¿A algunas compañías?
- ¿Dónde venderá su producto o servicio?, ¿traerá a su casa a cualquier desconocido para realizar la venta? ¿Publicará un anuncio en el periódico? ¿Venderá a través de internet?, ¿por correo?
- ¿Cuándo venderá su producto o servicio?, ¿empezará con una actividad de medio tiempo?, ¿de tiempo completo?, ¿sus ventas son de temporada?

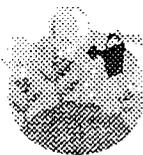
Paso Dos. Haga que expongan el plan de negocios planteado a los compañeros e invite para que todos opinen sobre la viabilidad del negocio y los aspectos que deben tenerse en cuenta para asegurar que el negocio pueda funcionar.

Paso Tres. En una cartelera invite a los participantes a que escriban preguntas o situaciones sobre las que tienen dudas o que pueden requerir algún tipo de asesoría especial de forma que puedan ser considerados en actividades posteriores.

DOCUMENTO DE TRABAJO

Entregue a cada participante el formato guía para elaborar su plan de negocios, para que así puedan completar el trabajado en el ejercicio. Dígales que algunos aspectos del plan de trabajo se abordarán en las siguientes unidades de trabajo. (Ver caja de materiales).

DOCUMENTO DE TRABAJO

**Haga énfasis en:**

La necesidad de organizar y recopilar toda la información que se relacione con el negocio que se quiere tener, porque se va a utilizar a lo largo de todo el módulo, dándole a conocer a los demás constantemente.

Visualizar: **COMITES DE TRABAJO¹⁶**

Duración: 40 min.

Propósito. Saber organizarse para realizar tareas prácticas que permitan el buen funcionamiento de las Unidades Productivas. Enriquecer al grupo aportando cada uno sus competencias, habilidades o especialidades, buscando el beneficio de todos.

Paso Uno. Pregunte a los jóvenes qué comités es necesario crear que sirvan para asesorar y utilizar en una Unidad Productiva. Ejemplo: Administrativo, financiero (contabilidad), auditoría o fiscal, proveeduría, compras y ventas, mercadeo, relaciones públicas, recursos humanos, mantenimiento. Utilice las inquietudes consignadas en el ejercicio anterior para definir los comités que se necesitan.

Paso Dos. Determinados los diversos comités, se colocan carteles, con el nombre de cada comité. Pida que se anoten a su gusto, cuidando que en todos queden participantes.

Paso Tres. Trabajo grupal: Cada comité programa su respectiva actividad, determinando sus funciones, sus objetivos y su "Plan de trabajo" para todo el tiempo que dure el encuentro. Pídale que asignen funciones a cada uno de sus integrantes.

Paso Cuatro. Plenario: Cada comité presenta sus funciones, sus objetivos, su plan de Trabajo y su Directiva. La asamblea rechaza o acepta plenamente o con enmiendas dicho plan.

Paso Cinco. Trabajo grupal: Permita que los comités hagan los arreglos sugeridos por los demás grupos y diseñen un paquete con los servicios de asesoría que puede prestarle a una unidad productiva.

Paso Seis. Plenario: Evalúe junto con los participantes la utilidad de los comités para el funcionamiento de una Unidad Productiva, invítelos para que los mantengan

¹⁶ Adaptado de: Caviedes, M. (1989) Dinámicas de Grupos Indo-American Press Service: Bogotá

DOCUMENTO DE TRABAJO

de forma que adquieran información para asesorar a las diferentes unidades productivas. Evalúe también el cumplimiento del objetivo de este ejercicio y su utilidad en ésta y en otras ocasiones. ¿Qué aprendimos de este ejercicio?

Visualizar: **TAREA PARA LA CASA**

Propósito: Establecer medios para sistematizar la información de la unidad productiva que facilite su administración.

- Organizar en una carpeta toda la información que se relacione con la conformación de la Unidad Productiva
- Ir a la Cámara de Comercio, averiguar por el programa jóvenes empresarios.
- Conseguir algún formulario de préstamo para negocio en una entidad financiera.

Evaluación de la sesión

Solicite a todos los asistentes que respondan en una hoja para entregar estos aspectos sobre el taller que acaba de realizar:

- Qué se necesita para la toma de decisiones.
- De qué forma evaluamos las posibilidades de funcionar que tiene un negocio.
- Cómo se puede planear el funcionamiento de un negocio.

DOCUMENTO DE TRABAJO

Caja de Materiales

Contenido de un Plan de Negocios

Cualquier plan de negocios debe contener cierta información básica sobre el negocio. Es útil que esta información tenga un orden lógico.

- **Portada:** es la primera impresión, contiene el nombre de su negocio, su dirección, el teléfono, el correo electrónico si lo tiene y el nombre o nombres de los propietarios.
- **Propósito:** Una declaración sobre las razones por las que escribe el plan. Por lo general, se trata de su objetivo de reunir capital para iniciar su negocio (o para ampliarlo). Sea específico en la cantidad que trata de obtener.
- **Tabla de contenido:** Debe contener cada parte del plan y los apéndices. Incluya los números de página.
- **Resumen ejecutivo:** Corresponde a uno o dos enunciados breves acerca de cada una de las partes del plan.
- **Descripción del negocio:** Debe contener información sobre quién, qué, dónde, cuándo y por qué, así:
 1. Nombre y datos del negocio
 2. Indique cuándo se formó su empresa o que está en proceso de formarse.
 3. Aspectos legales del negocio, propiedad de una sola persona, sociedad anónima o limitada, etc. Licencia o permiso que pueda necesitar su negocio.
 4. Describa brevemente el tipo de negocio, producto o servicio. Indique si es independiente.
- **Descripción del producto o servicio:** Explique el producto o servicio que ofrece. Analice la forma en que opera su negocio; sea específico y conciso.
- **Plan de mercadeo:** Cómo se distingue de la competencia, cuál es el mercado para su producto o servicio, cuáles son las estrategias de mercadeo (publicidad y promoción).
- **Requisitos para operar:** Descripción física de sus operaciones cotidianas. Describa cualquier equipo especial que utilice en sus operaciones. Aunque la información sea evidente esta ayuda a la descripción de su negocio.
- **Personal:** Mencione las personas que participan directamente en su negocio, son quienes tienen la responsabilidad del éxito de su compañía. Si trabaja solo explique la forma en que lo hace.

DOCUMENTO DE TRABAJO

- **Datos financieros:** Debe incluir proyecciones financieras. Estas muestran cuánto dinero necesita, cómo recupera la inversión (para pagarlo cuando ha pedido un préstamo). Proyecciones de ventas e ingresos.
- **Documentos de apoyo:** Relacionados con: Testimonio de la calidad de su producto, informes científicos, información demográfica de la población a la que se dirige el producto, etc.

Considere como elemento clave los datos financieros para el desarrollo de su plan de negocios pues incluyen datos sobre: Ingresos, gastos, cifras de ventas y otros elementos numéricos.

DOCUMENTO DE TRABAJO

Bibliografía Recomendada

- <http://www.bplnas.com>, http://www.uniep.org/bus_plan
<http://www.toolkit.cch.com> Planes de negocio para pequeñas empresas
- Curtis, F. (1990) Acerca de la planificación de la pequeña y mediana empresa
Limusa. Noriega Editores: México

DOCUMENTO DE TRABAJO

Unidad 5. Cómo buscar financiación con sentido

La búsqueda y selección de fuentes de financiación resulta crucial para la supervivencia de las Unidades Productivas Juveniles. En el caso de muchos de nuestros jóvenes cuyas familias no poseen los recursos económicos suficientes para apoyar una iniciativa de este tipo, la consecución de financiación debe ser objeto de atención especial. En esta unidad se tratan las diferentes fuentes de financiación, las ventajas y desventajas de cada una de ellas. Sin embargo, es fundamental estar actualizando la información con relación a la localidad y la ciudad, para brindar datos de primera mano.

Sesión de trabajo en grupo con jóvenesObjetivos:

Identificar y evaluar diferentes fuentes de financiación disponibles en la ciudad y algunos requisitos generales para acceder a ellas.

Logros de la sesión:

Al final de esta unidad los jóvenes se encontrarán en capacidad de enumerar las tres principales fuentes de financiación en Bogotá, así como sus ventajas y desventajas, así mismo se encontrarán en capacidad de enumerar tres criterios fundamentales para determinar la fuente de financiación ideal, de acuerdo a las necesidades de su Unidad Productiva.

Lo que necesitamos saber**Algunos tipos de financiamiento¹⁷**

Muchos factores influyen en el tipo de financiamiento que se debe buscar. De hecho, no hay nada que impida explorar varias fuentes al mismo tiempo, excepto el tiempo y esfuerzo que se requieren.

Las fuentes de financiación se podrían reunir en tres grupos: Deuda, capital (ahorros previos) y donación.

- Deuda: En los que se asume el pago de un préstamo, ya sea ante una entidad bancaria, financiera o prestamistas.
- Capital: En el que se hace uso de los ahorros para dar inicio a la Unidad Productiva.

¹⁷ Adaptado de: Weltman, B. (1997) Inicie su negocio en casa (Fácil) Editorial Prentice Hall Hispanoamericana: Madrid