

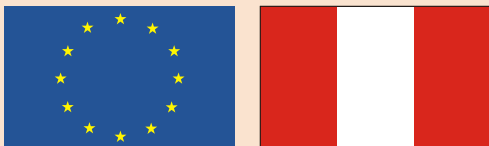


PLAN DE FORMACIÓN DEL PROFESORADO

# LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y ACADÉMICA EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL TÉCNICA



PROGRAMA MARCO DE FORMACIÓN PROFESIONAL TECNOLÓGICA Y PEDAGÓGICA EN PERÚ



CONVENIO PER/B7-3011/95/004  
UNIÓN EUROPEA - REPÚBLICA DEL PERÚ  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN

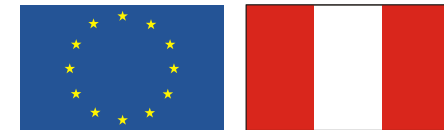
PLAN DE FORMACIÓN DEL PROFESORADO

# LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y ACADÉMICA EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL TÉCNICA

El presente texto fue elaborado por:  
Raúl Haya de la Torre

Revisado por el equipo FORTEPE

PROGRAMA MARCO DE FORMACIÓN PROFESIONAL TECNOLÓGICA Y PEDAGÓGICA EN PERÚ



CONVENIO PER/B7-3011/95/004  
UNIÓN EUROPEA - REPÚBLICA DEL PERÚ  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN



## ÍNDICE

### INTRODUCCION

4

1. Relevancia del tema

4

2. El sistema educativo peruano

4

3. El nuevo modelo de educación técnica y formación profesional

8

### I. IDENTIFICACION DE LA INFORMACION SOBRE EL MUNDO DEL TRABAJO

11

1. Criterios metodológicos para identificar la información

11

2. Principales temas e indicadores

12

3. Tendencias generales de la demanda

15

4. Análisis de la oferta y demanda de la formación profesional técnica.

16

### II. RESPUESTA DEL IST A LAS NECESIDADES DE CALIFICACIÓN Y EMPLEABILIDAD

19

1. El nuevo enfoque para reconocer las necesidades de calificación

19

2 Los nuevos perfiles profesionales

21

3 La empleabilidad

22

4 Adecuación de los programas curriculares

22

5 Plan de asesoría

23

5.1 Asesoría académica

23

5.1.1 El tutor académico

24

5.1.2 El plan de tutoría

26

5.2 Asesoría para la inserción laboral

29

5.2.1 Procedimientos y técnicas de búsqueda y acceso al empleo

29

5.2.2 Mecanismos de la orientación laboral

34

### ANEXOS

35

1. Un nuevo perfil de docente

35

2. La empresa y la formación del profesorado

38

3. Consejería estudiantil

41

4. Departamento de Desarrollo Académico-Experiencia en Venezuela

45

5. Preparándose para un nuevo modo de conocer

46

6. Formación continua de educadores

50

7. El curriculum vitae

56

8. La entrevista personal

59

9. El Centro de Información Laboral

60

10. Estadísticas.

68

---

## INTRODUCCIÓN

### 1. RELEVANCIA DEL TEMA

---

Los profundos y acelerados cambios que se han dado en el ámbito tecnológico y sus dramáticos impactos en el sector productivo, y en la economía en general, determinan serios retos al sector educativo, debiendo ser la mayor preocupación de éste el reflejar fielmente tales cambios.

A lo anterior se añade la presencia de un contexto de alta competencia por el empleo, marcado por una desbordante cantidad de gente calificada que afronta un mercado laboral bastante estrecho, lo que obliga a ofrecer una adecuada capacitación a quienes tendrán que ofrecer sus servicios en el mundo del trabajo. En ese contexto se ve la necesidad de ofrecer desde la educación técnica una adecuada asesoría y orientación laboral a los estudiantes. Se trata de brindar un conjunto de criterios, técnicas e información que les sirva para facilitar la búsqueda y obtención de empleo. A pesar de la relevancia de la orientación laboral, es un tema que no ha sido debidamente atendido por el sistema educativo, por eso se considera pertinente contribuir a cubrir tal vacío. Para ello es necesario capacitar a los profesores para que puedan brindar una adecuada orientación a sus alumnos en este campo, de modo tal que ellos conozcan los criterios e instrumentos adecuados y adquieran las habilidades necesarias para posibilitar una búsqueda eficiente de empleo de forma activa, organizada y planificada.

El material que se presenta a continuación, ha de servir a los profesores para que desarrollen la orientación laboral en sus centros educativos

### 2. EL SISTEMA EDUCATIVO PERUANO

---

El sistema educativo peruano se ha caracterizado desde su creación en 1821 por el centralismo. Casi desde siempre ha sido en Lima que se han decidido las políticas, planes, programas y estrategias que deben ser cumplidas en toda la República.

El sistema educativo republicano heredó de la colonia el elitismo. La educación formal sólo estuvo al alcance de personas de niveles socio-económicos altos. Lentamente, a lo largo de nuestra historia.

Independiente se ha democratizado, especialmente en la segunda mitad del siglo que termina.

La educación primaria y secundaria gratuita es actualmente un derecho consagrado por la Constitución del Estado y podemos señalar que pese a logros relevantes en este aspecto quedan aún muchos lugares, en el área rural especialmente, en las que aún se carece de escuela y los educandos tienen que desplazarse varios kilómetros para llegar al centro educativo.

Un tema vinculado a la expansión cuantitativa del servicio educativo es la calidad del mismo. Al respecto nuestra educación ha mantenido el vicio del enciclopedismo y anacronismo de sus contenidos y en el nivel de formación profesional técnica un divorcio absoluto con la realidad laboral y del mundo productivo.

El sistema educativo tradicional divide la escolaridad en dos niveles: la primaria y secundaria. El nivel inicial es opcional mientras que la primaria es obligatoria y gratuita

Desde 1997 se ha reformado el sistema educativo y su aplicación experimental está permitiendo su validación para la generalización correspondiente. El sistema educativo se denomina educación básica y su estructura es la siguiente:

#### **Inicial y primaria**

##### **Primer nivel:**

5 años: Inicial

6 años: 1° grado

7 años: 2° grado

##### **Segundo nivel:**

años: 3° grado

años: 4° grado

##### **Tercer Nivel:**

10 años: 5° grado

11 años: 6° grado

#### **Secundaria: Variante Científico-Humanista y Variante Técnica**

##### **Primer ciclo**

12 años: 1° Secundaria

13 años: 2° Secundaria

##### **Segundo ciclo**

14 años: 3° Secundaria

15 años: 4° Secundaria



## Bachillerato: Variante Científico Humanista y Variante Tecnológica

16 años: 1° de Bachillerato

- 17 años: 2° de Bachillerato

**Formación Profesional Universitaria:** Post-Bachillerato

**Formación Profesional Técnica:** 3 niveles

Nivel Básico: No requiere formación básica completa

Nivel Medio: post-secundaria

Nivel Superior: post-bachillerato

Cada uno de los Niveles cumple objetivos específicos de formación y socialización de los educandos.

También se han considerado programas especiales para adultos, analfabetos y para la población bilingüe (quechua, aymara y lenguas amazónicas).

Como modificaciones relevantes se tiene: la obligatoriedad y generalización del Nivel Inicial 5 años, quedando como opción de los padres y disposición de locales escolares la matrícula en los niveles de 3 y 4 años.

Respecto al nivel de primaria, se ha elaborado una propuesta curricular basada en la adquisición de competencias, acompañando dicho proceso con talleres de capacitación a los docentes y monitoreo de la aplicación de la nueva estructura curricular durante un año a cargo del Ministerio de Educación a través del programa BID/BIRF/PLANCAD.

- La organización curricular de primaria articulada al nivel inicial se ha trabajado por áreas integrando las diversas asignaturas existentes en el modelo vigente en cuatro áreas fundamentales: Lógico-Matemática; Comunicación integral; Ciencia y Ambiente y Personal-Social.

La estructura curricular es atravesada por ejes vinculados a la formación de actitudes y valores como son: Conciencia Ciudadana, Género, Identidad cultural, Conciencia Tributaria entre otros. De esta manera se ha proporcionado a la formación básica una mayor coherencia y permitiendo que el educando logre aprendizajes holísticos y no fragmentados acordes con las capacidades biológicas y psicológicas propias de su edad.

El Ministerio de Educación igualmente ha elaborado y distribuido materiales de apoyo pedagógico a los docentes y alumnos del nivel primaria.

Para mejorar la calidad de la gestión educativa se ha capacitado a los directivos de los centros educativos primarios a través del PLANCGED y se han elaborado materiales de apoyo.

El sistema de evaluación prevé la calificación de las competencias programadas al término de cada nivel, el Ministerio de Educación ha elaborado los indicadores de calidad del proceso y anualmente desarrolla un proceso de evaluación.

Respecto al nivel secundario, el cambio más significativo es la estructura curricular, en la que ha tratado de dar coherencia en el enfoque aplicado en la primaria y se ha elaborado sobre la base de la definición de competencias de ciclo y por áreas.

Este cambio en las estructuras curriculares ha traído en consecuencia el reagrupamiento de las asignaturas en áreas, la reorganización de los centros educativos y la capacitación de los docentes en metodología adecuada para el logro de competencias.

Por otra parte el tratamiento del currículo tiene una diferencia notable con los currículos anteriores en cuanto al manejo de la programación porque si bien define las competencias es responsabilidad del centro y del docente elaborar el desarrollo curricular del aula. Este tratamiento supone un alto grado de coordinación entre los docentes de cada área y de los docentes del centro en general para el tratamiento de los ejes transversales que deben ser trabajados en todas las áreas y en todos los ciclos.

A diferencia del currículo tradicional en que aparecían todos los contenidos desagregados y las actividades de aprendizaje en el aula sugeridas, este currículo define los procedimientos, los contenidos conceptuales y las actitudes que deben ser logradas en cada ciclo. La temporalidad en cada caso es definida por el equipo docente.

Sin embargo, mientras que en los niveles de inicial, primaria y secundaria se han dado algunos pasos para modernizar el sistema centrandolo en el aprendizaje en competencias básicas que permitan potenciar la capacidad

---

de los alumnos, en el nivel superior universitario y no universitario no se han dado cambios y se mantienen en vigencia las estructuras curriculares definidas en 1983 y que evidentemente resultan obsoletas.

El Ministerio de Educación con el apoyo de la Cooperación Internacional ha elaborado una propuesta de formación que detallamos a continuación y cuyo referente es el Catálogo Nacional de Títulos y Certificaciones publicado en 1998 en convenio con la Agencia Española de Cooperación Internacional y que define las competencias generales de 120 ocupaciones agrupadas en 21 Familias Profesionales.

### • 3. NUEVO MODELO DE EDUCACIÓN TÉCNICA Y FORMACIÓN PROFESIONAL (\*)

---

El nuevo modelo de Formación Profesional Técnica, (FPT) en el ámbito del sistema educativo, tiene como finalidad la preparación de los estudiantes para la actividad en un campo profesional, proporcionándoles una formación polivalente que les permita adaptarse a las modificaciones laborales que puedan producirse a lo largo de su vida.

Entre los principales rasgos que caracterizan esta formación se pueden señalar:

Organización del currículo en grados, familias, títulos y certificaciones profesionales.

Estructura modular, que permite la adquisición de las capacidades para una inserción laboral eficaz y la actualización permanente de los contenidos, lo cual garantiza el aumento de las posibilidades de empleo.

Flexibilidad del currículo, que favorece la construcción de itinerarios formativos polivalentes en un sector profesional.

Participación del sector productivo de bienes y servicios en la definición de las competencias profesionales que se requieren para responder a las demandas del puesto de trabajo, así como en la determinación de la diversidad deseable en la oferta de formación profesional.

---

Metodología de enseñanza y aprendizaje centrada en la interrelación de actividades teóricas y prácticas y en el ajuste del proceso a las necesidades del estudiante.

Evaluación y certificación del logro de los estudiantes en función de la adquisición de las competencias profesionales específicas, que integran en su ejecución componentes conceptuales, procedimentales y actitudinales.

Desarrollo de capacidades de comunicación, organización, responsabilidad, autonomía, liderazgo, manejo empresarial y seguridad en el trabajo.

Respecto al planteamiento curricular, el Modelo incorpora, como parte del proceso de modernización en todos los niveles del sistema educativo, un concepto de currículo concebido como herramienta para la toma de decisiones en el proceso de concreción de las intenciones educativas.

Para responder a la realidad diversa del ámbito productivo, que presenta organizaciones de diferente complejidad, la Formación Profesional Técnica se organiza en tres grados sucesivos: Grado elemental o habilitación laboral; grado medio y grado superior.

**Grado elemental o de habilitación laboral:** Ofrece una formación profesional de base, no tiene pre-requisitos académicos. Proporciona conocimientos teóricos, actitudes, habilidades y destrezas comunes a un número amplio de técnicas o perfiles profesionales, que son garantía de una formación polivalente y preparan tanto para la inserción en el mundo laboral, como para cursar la información profesional específica.

**Grado Medio:** Desarrolla competencias de mayor complejidad que las anteriores y que están particularmente vinculadas a las características de cada profesión. Prepara al egresado para el ejercicio inmediato, resolver posibles incidentes que aparezcan en el proceso de producción aplicando los procedimientos más adecuados y ser responsable y autónomo en aspectos técnicos con relación a su área. Si embargo, en la planificación y ejecución generales deberá seguir las especificaciones predeterminadas. Es post-secundario y para acceder a él se requiere demostrar suficiencia en competencias básicas.

**Grado Superior:** Es posterior al Bachillerato. Desarrolla competencias profesionales de organización, coordinación y control de procesos productivos, la responsabilidad en la realización de esos procesos y en la calidad del producto final, así como el atento cuidado de la seguridad del personal y de los equipos a su cargo. Igualmente desarrolla la autonomía que permite tomar decisiones y supervisar todo el proceso.

El modelo, como se puede apreciar, introduce un grado Medio que se puede desarrollar en los Colegios Secundarios de Variante Técnica, los Institutos Superiores y en los Centros Educativos Ocupacionales aumentando la oferta de formación y permitiendo de esta manera que los educandos adecuar en relación con sus intereses y recursos.

En cuanto a la certificación ésta se logrará al término de cada módulo formativo, en cualquiera de los niveles en que se desarrolle. La característica fundamental del módulo consiste en que es terminal ello permitirá a los educandos construir sus propios itinerarios formativos e insertarse al mundo laboral con la acreditación correspondiente a los módulos terminados.

Los requisitos académicos que condicionan la formación profesional técnica (FPT) están relacionados con las modificaciones que ha experimentado la educación básica. De esta manera el grado superior de la educación no universitaria tiene como requisito la aprobación del Bachillerato. Es precisamente en este nivel donde el estudiante debe consolidar las competencias básicas que le permitan un desempeño exitoso en el grado superior de la FPT y que adquiera, desde el inicio, las competencias específicas de la carrera de su elección.

Otro aspecto a considerar es la duración de la formación. Esta se expresa en términos de horas y no de semestres. En la concreción curricular los equipos docentes asignarán las horas necesarias para la impartición de los módulos de acuerdo al diagnóstico que realicen del entorno laboral y productivo así como el de sus propios educandos y de los recursos disponibles tanto humanos como materiales, con el fin de presentar la oferta formativa incorporando las necesidades de su comunidad y región.

En el cuadro siguiente se explica de manera comparativa el modelo propuesto con el sistema vigente:

CARACTERÍSTICAS	MODELO ACTUAL	NUEVO MODELO (*)
Grados	Superior: IST Colegios de Variante Técnica: CVT Básico : CEO	Superior: IST Medio: CVT, CEO ó IST Básico: CEO - CVT ó IST
Requerimientos Académicos	Superior: Secundaria Completa Básico: Ninguno	Superior: Bachillerato Medio: Secundaria Básico: Lecto-escritura
Duración:	Superior: 2 a 3 años CVT: 3 años Básico : 2 meses a 1 año	Superior: Entre 2,000 y 3,000 horas Medio: Entre 1,500 y 2,000 horas Básico: Entre 300 y 1,000 horas
Estructura Curricular	Por Cursos y por semestres	Estructura Modular
Certificación	Superior: 2 años: Técnico 3 años: Profesional Técnico CVT: Constancia de Formación Básico: Certificación	Superior: Profesional Técnico Medio: Técnico Básico: Habilitación Laboral
Enfoque pedagógico	Por objetivos	Por competencias

\*Propuesta MED para su discusión.

## I. IDENTIFICACION DE LA INFORMACION SOBRE EL MUNDO DEL TRABAJO.



### • 1. CRITERIOS METODOLÓGICOS PARA IDENTIFICAR LA INFORMACIÓN.

En términos generales se debe buscar la información más reciente. Hay que tomar en cuenta que la información más precisa se obtiene de las fuentes directas como son los censos y encuestas, pero éstas sólo se realizan cada cierto tiempo y a veces no son de fácil acceso. Es así que no siempre es posible tener datos sobre los últimos años. Aparte de esas fuentes, se debe recurrir a los estudios que realizan diversas instituciones y especialistas sobre las materias de interés.

En la mayoría de los casos se debe partir por ver los datos a nivel nacional, pero luego es fundamental tratar de acceder a una información específica acorde con las características del entorno en el que se está, ya que el país encierra realidades profundamente distintas, por lo que quedarse con promedios nacionales, escondería las diferencias. Así por ejemplo, dado que Lima presenta características especiales y únicas dentro del país será

importante distinguir la información referida a Lima de la del resto del país, así como diferenciar la información sobre el ámbito urbano del rural. Por eso, juntando los dos criterios mencionados algunos estudios analizan información social y económica diferenciando por un lado la situación de Lima urbana y por otro lado el resto urbano del país, donde se juntan los datos de todos los ámbitos urbanos a excepción de Lima.

Del mismo modo al analizar importantes indicadores como el PBI o de la PEA por sectores económicos, no debemos limitarnos a los promedios nacionales sino que debería ubicarse tales indicadores en el departamento en el que se reside o hasta el mayor nivel de especificidad posible.

Por otra parte hay que ubicar información que responda a las características de la población con la que se trabaja, tomando en cuenta aspectos como sus especialidades, intereses y expectativas personales. Así, considerando todo lo dicho, al querer analizar por ejemplo la oferta de las carreras técnicas, hay que empezar por ver que proporción de la población nacional se orienta a tales estudios, para luego ver como se distribuye esa población entre las principales especialidades y a continuación detenerse en la información a nivel departamental o regional y finalmente ver el dato de la matrícula por especialidades en el IST donde se labora. En algunos casos para una mejor comprensión del comportamiento de la población, puede ubicarse la información diferenciada por género. Cabe subrayar que también se considera importante partir por analizar la información más general para luego ir focalizándola hacia el ámbito más local.

En los siguientes acápite se presenta en primer lugar los criterios, indicadores y técnicas que deben tomarse en cuenta para obtener información relevante para la orientación laboral y luego se expone algunas de las características que presentan en la actualidad tales indicadores, mostrando así información útil al presente a modo de ejemplo e ilustración sobre el tipo de datos que se debe obtener y analizar. Se trata que el demandante potencial de empleo sepa ubicar las características del mercado laboral, así como los perfiles y actitudes profesionales más demandados por las empresas. Además debe acceder y familiarizarse con temas de actualidad en el mundo empresarial

## • 2. PRINCIPALES TEMAS E INDICADORES

A continuación se presentan los tres temas fundamentales que deben

abordarse en el ámbito de la orientación laboral, señalándose los indicadores esenciales que deben tomarse en cuenta, así como las fuentes donde se puede obtener la información.

### **TEMA 1:** Características generales del entorno socio-económico

Indicadores básicos. Información nacional y departamental sobre:

A) Distribución porcentual del PBI por sectores económicos. (Anexo 10, cuadro 1)

B) Distribución porcentual de la Población Económicamente Activa o Población ocupada por sectores económicos. (Anexo 10 cuadros 2 y 3)

**Fuentes.** Publicaciones especializadas y estudios de organismos públicos como el INEI, BCR, Ministerio de Trabajo, así como de organizaciones privadas (ONGs). Especialistas en el tema y representantes del sector productivo, a los que se puede entrevistar para luego sistematizar la información que se obtenga en vista a su difusión.

### **TEMA 2:** Situación y tendencias del mercado laboral.

Se trata de evaluar la situación laboral de la población con sucesivos niveles de detalle.

#### **Indicadores básicos.**

A) El principal indicador es el nivel de empleo de la Población Económicamente Activa (PEA), esto es su distribución en términos de empleo, subempleo y desempleo. De ser posible se recomienda ubicar el dato anterior pero por sectores económicos.

B) Niveles de ingresos promedio según cada actividad económica. (Anexo 10, cuadro 4)

**Fuentes.** Igual que la anterior.

### **TEMA 3:** Evaluación de la oferta y demanda de los profesionales técnicos.

#### **Indicadores básicos.**

Para la oferta:

a) el dato más global es el de la distribución de la población según su nivel de calificación (Anexo 10 cuadro 5).

b) El dato más preciso es la matrícula de educación técnica por especialidades, que puede verse a nivel nacional, departamental y del propio IST.

Para la demanda:

A) estadísticas sobre pedidos de empleo. - Para evaluar la situación laboral

b) Niveles de empleo (empleo, desempleo y subempleo) - Niveles de ajuste

---

por carreras.

**Fuentes.** Ministerio de Educación, fichaje de avisos publicados en diarios, información del Ministerio de Trabajo. Estudios realizados sobre la situación laboral de los profesionales técnicos por diversos organismos como ADEC-ATC, GRADE, CEDAL, FORTE PE, etc.

A continuación se pasa a detallar los temas e indicadores antes expuestos añadiendo referencias a la realidad. Es muy importante averiguar cómo está el mercado en el ámbito profesional de interés de la persona. A partir de un diagnóstico claro del sector económico vinculado a su especialidad, la persona sabrá cómo actuar y a qué atenerse. Pero para llegar a ello se recomienda partir por ubicar la situación y tendencias de la economía y el mercado a nivel nacional para luego llegar al ámbito local. Así, se debe partir por ver el Producto Bruto Interno por sectores, que es el indicador clave para ver la relevancia y el nivel de aporte de cada sector a la economía nacional y, comparando una serie de años, se puede ver su evolución y tendencias.

Con tal indicador se constata por ejemplo que, entre otros rasgos, existe una tendencia a la terciarización de la economía, esto es al paulatino incremento del sector servicios, el cual va opacando a los sectores productivos primario (la actividad extractiva como agro, pesca y minería) y secundario (la industria). Los datos evidencian con claridad que el sector servicios encabeza el aporte de los distintos sectores de la producción a la generación de riqueza y que ello tiende a acentuarse.

De otro lado, al acercarnos a los indicadores que muestran la situación del empleo, podrá verse por ejemplo cómo el empleo adecuado ha tendido a disminuir en los últimos años, incrementándose discretamente el subempleo y el desempleo. Obviamente, más que los datos globales, interesará ubicar y analizar los datos sobre el empleo por sectores, lo cual permitirá al alumno reconocer la situación del sector laboral donde se ubica la persona o el grupo objetivo. Revisando los datos actuales se constata un equivalente proceso al observado en el PBI, esto es de crecimiento de la fuerza laboral en el sector terciario.

Mirando en detalle las cifras sobre la composición de la PEA ocupada por sectores a nivel nacional, se comprueba la pérdida relativa de importancia de la Agricultura, que pasa del 60% en 1950 a 25% en 1993. La fuerza laboral en la industria manufacturera mantiene una proporción moderada

---

de cerca del 13%, decayendo levemente en la última década. Por su parte los sectores de Servicios y Comercio han experimentado un cambio espectacular, pues del 25% de la PEA ocupada en 1950 pasaron a involucrar el 50% en 1993. Cabe subrayar que la PEA ocupada en el sector Comercio destaca sobremanera al registrar el mayor crecimiento en las últimas cuatro décadas y con un ritmo que supera largamente al resto.

Sin embargo, como ya se afirmó, uno no debe quedarse con estos datos que son promedios nacionales, pues aunque son los más asequibles esconden las diferencias que suelen darse entre distintas zonas del país.

Así al separar la situación de Lima frente a la del resto del país y tomando en cuenta además la distinción entre zonas rurales y urbanas, se observa realidades distintas en cuanto a la distribución de la PEA por sectores en el resto urbano, variable que distingue la situación del conjunto de ciudades del país a excepción de Lima. En concreto se ve una evolución menos espectacular que la señalada antes. De acuerdo a la Encuesta Nacional de Hogares, lo más relevante de la distribución de la PEA en el resto urbano por rama de actividad en la que se ocupa, es que la mayor concentración se da en Comercio, con el 25.8%, seguido por Servicios comunales y recreacionales con el 14.8% e Industria con el 14.3% del total de la PEA activa.

### ● 3. TENDENCIAS GENERALES DE LA DEMANDA \_\_\_\_\_

Luego de revisar la información disponible sobre la evolución y tendencias en el mercado nacional e internacional puede concluirse que en el sector servicios la tendencia es al desarrollo de ocupaciones vinculadas al cuidado del medio ambiente y a la mejora de la calidad de los productos y procesos de producción. En el sector agrícola se desarrollarán las ocupaciones relacionadas con la mecanización de la producción y con la protección, conservación y restauración del medio natural. En el sector construcción la tendencia se focaliza en las ocupaciones relacionadas con el ordenamiento del territorio, el urbanismo y la aplicación de nuevos materiales.

En el sector industrial tienen futuro las ocupaciones vinculadas a la robotización, control numérico, la aplicación de nuevos avances científico-tecnológicos y nuevos materiales a los procesos de producción. Cabe recalcar que las principales innovaciones tecnológicas vienen



---

acompañadas de la robotización y computarización de los procesos productivos y del aumento de los sistemas de seguridad, por lo que todas las ocupaciones ligadas a la electrónica tendrán gran demanda.

- Por otro lado, los cambios en la estructura poblacional (disminución de la tasa de natalidad e incremento de la expectativa de vida), ocasiona la aparición e incremento de ocupaciones relacionadas con la atención geriátrica en los campos de la salud, la formación y el uso del tiempo libre. Por el contrario las ocupaciones vinculadas a la atención de la infancia irán disminuyendo en la demanda del mercado.

Desde el punto de vista empresarial, las tendencias futuras vienen marcadas por un proceso de concentración y por la aceleración del proceso de renovación e introducción de nuevos métodos de trabajo para mejorar su competitividad. Asimismo se acentúan las actividades ligadas a los estudios de mercado y publicidad, refinándose las estrategias de captación de mercados.

Todo ello tendrá una gran incidencia sobre el empleo, tanto en cuanto a los tipos de ocupaciones que se irán generando como a los perfiles profesionales que se exigirán de los trabajadores. Aparecerán otras profesiones y se solicitarán otros profesionales. Se estima que la mayoría de las nuevas profesiones se situarán en el sector servicios.

#### ● 4. ANÁLISIS DE LA OFERTA Y DEMANDA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL TÉCNICA

---

Tener una cabal apreciación de la situación de la oferta y demanda de la formación técnica implica tomar en cuenta el conjunto de indicadores que se menciona a continuación.

Por el lado de la oferta debe empezarse por ver las características de la matrícula por especialidades, esto es el sector poblacional que al concluir su calificación se incorporará al mercado laboral. El dato principal de la oferta es pues el de la matrícula por especialidad, lo que permite ver cuáles carreras congregan más matrícula y cuáles menos. Aquí también, como en todos los datos, interesa ver la situación presente y sus tendencias a futuro.

En cuanto a la demanda, para una evaluación adecuada de la misma se debe disponer de la siguiente información de base:

Una descripción socioeconómica del departamento, incluyendo:

---

población, recursos económicos, tendencias de desarrollo y potencialidades, así como fuentes actuales y potenciales de trabajo (tanto dependiente como independiente).

Características del sector empresarial: actividad, tipos de empresa, nivel tecnológico, puestos de trabajo, modalidades de empleo, Estudio sobre las probabilidades de acceso al autoempleo. Se debe implantar un sistema de investigación y desarrollo, asociado a las necesidades de organización, gestión y producción de las microempresas en sectores afines a los que imparte el IST.

Lo central es recoger información sobre las necesidades de empleo calificado existente en el mercado. Para ello los IST deben entrevistar a empresarios y empleadores en general y, principalmente, la más precisa evaluación de la situación de la demanda laboral se obtendrá entrevistando muestras representativas de los egresados de las distintas carreras técnicas para evaluar en detalle su situación en el mercado laboral. Así se podrá ubicar cuán requeridos son las diversas profesiones y con qué perfiles o calificaciones específicas

Un primer dato relevante al observar la realidad es la fuerte presión laboral existente en la actualidad. Al ver los datos de la evolución de las tasas de crecimiento de la población, cabe reparar que al registrarse en los 70 el mayor incremento poblacional en el país, se tiene ahora como resultado un crecimiento igualmente acentuado de la fuerza de trabajo, una vez transcurridos quince años. Consecuentemente, los especialistas concluyen que a partir de 1985 y por un espacio aproximado de 30 años se experimentará una "explosión de la fuerza de trabajo", dado por un mayor número de ingresantes jóvenes al mercado laboral.

Debe conocerse cuánto pesa la población joven en el país y cuáles son sus características laborales. Los datos muestran que un 30% de la población nacional es joven, lo que significa 7 millones de personas en 1996 (entre 15 y 29 años). De esa cantidad 2.547.592, se ubican en los centros urbanos fuera de Lima (ciudades secundarias), de ellos el 51.7% se reconoce como PEA (1.316.746 jóvenes). Dentro de ese sector la mayoría, el 56%, son varones, sin embargo es posible prever una elevación de las tasas de participación femenina en el futuro cercano. Esta situación conlleva urgencias o prioridades sociales bien definidas sobre todo en términos de educación y empleo.

Al detenernos en la información sobre los jóvenes del "resto urbano" que estudian o han estudiado buscando calificarse para el mundo del trabajo, según nivel de institución, se constata que la gran mayoría, el 42%, se ubican en CEO y CENECAPE, siendo la proporción de mujeres mucho mayor a la de los varones, en ese único caso, registrándose allí una diferencia bastante notable, tal como puede verse en el cuadro 5 del Anexo 10.

Interesa luego ver las características que presenta la capacitación de los jóvenes por sectores o especialidades. Al respecto se tiene que al detenernos en las actividades en las que más se capacitan los jóvenes en el resto urbano, destaca el sector de albañiles y mamposteros (construcción) y el de conductores de vehículos, ambos con un 10%, mecánicos con el 7.7%, panaderos y pasteleros con el 6.8% y ebanistas con el 5.7%.

Finalmente, más allá de los datos generales, de nivel nacional, lo que más interesará al joven es tener información sobre la situación de la oferta y demanda en su entorno. Al respecto debe tener acceso a la siguiente información a nivel local:

Sobre la oferta:

- Datos actualizados de las estadísticas básicas referidas al alumnado y egresados del propio IST por especialidad (ref. Cuadro de egresados por IST según especialidad).
- Datos sobre la totalidad de la oferta de formación técnico-profesional existente en la zona, por grandes campos profesionales, incluyendo qué carreras se imparten, volumen de alumnado de cada una y los contenidos de esas especialidades. También debe ubicarse el volumen de egresados por especialidad.

Sobre la demanda:

- El nivel de demanda de empleo existente para las especialidades técnicas en la zona.
- Ubicar los posibles sectores donde pueda generarse autoempleo e identificar la formación requerida para ello.
- La evolución reciente y las proyecciones de las principales profesiones técnicas en el mercado de trabajo de su zona. Ello debería incluir: la evolución de la demanda, la evolución de los perfiles profesionales (funciones y tareas), la evolución de los sistemas de organización del trabajo, la sustitución tecnológica en las empresas y

las competencias y habilidades demandadas por los empleadores.

- Una evaluación de los distintos sectores productivos de la zona, tomando en cuenta las dimensiones económica, tecnológica-organizativa, ocupacional y formativa de cada uno.

Los IST deben ser capaces de ofrecer un conjunto de información útil para sus alumnos y egresados, para ello se propone que efectúen las siguientes actividades, orientadas principalmente a la obtención de información relevante sobre la oferta y demanda:

- Para evaluar la situación de cada carrera en el mercado laboral se debe encuestar a egresados y hacer un seguimiento de los mismos.
- Como un indicador de la demanda en el mercado se recurrirá al fichaje de avisos y pedidos de empleo, a través de diarios y otros medios de comunicación. Tales avisos y pedidos de empleo se ficharán en una plantilla prefijada.
- Entrevistas y encuestas a empleadores para reunir otro indicador sobre la demanda laboral existente y sus tendencias. Para eso se contará con cuestionarios para la encuesta y una guía para las entrevistas.
- Información sobre oferta y demanda recabada de las instituciones y expertos integrantes del directorio del Observatorio.
- Información de otras instituciones que tengan información relevante y que no estén incluidas en el directorio. Al respecto, interesarán los diagnósticos y estudios sobre la problemática educativa y laboral que se hayan hecho y que sean accesibles.

## RESPUESTA DEL IST A LAS NECESIDADES DE CALIFICACION Y EMPLEABILIDAD.



### • 1. EL NUEVO ENFOQUE PARA RECONOCER NECESIDADES DE CALIFICACIÓN \_\_\_\_\_

Se parte reconociendo la presencia de un problema en la inadecuada orientación de la formación, fruto de la desarmonía entre oferta y demanda, que lleva al desempleo y significa desperdicio de recursos escasos. Por eso ahora muchas profesiones están experimentando cambios acordes con las necesidades productivas de los sectores y con la incorporación de nuevas tecnologías a los procesos productivos. Los cambios en el ámbito productivo llevan a concluir que ya no es posible

---

concebir una preparación profesional para toda la vida.

La disposición al reciclaje profesional y a la formación permanente así como la flexibilidad y capacidad de adaptación a situaciones nuevas son y serán, cada vez más, características que facilitarán el acceso al empleo.

En la línea de los cambios que demanda la realidad, hay que partir por señalar que en la actualidad a nivel internacional tiende a superarse el análisis ocupacional como método para identificar la calificación requerida en un puesto de trabajo o en el mercado laboral. Tal análisis tenía por objetivo hacer un inventario de todas las tareas que comprendía una ocupación, ese inventario era el punto de referencia.

En el presente, en cambio, se propone el método basado en el enfoque por competencias. Para identificarlas se parte de los resultados y los objetivos deseados de la organización en su conjunto, que luego derivan en tareas y éstas en conocimientos, habilidades y destrezas requeridas. En este caso las tareas son concebidas como un medio cambiante entre el resultado y la dotación de conocimientos y habilidades del individuo.

Es claro que en un ambiente de continuos cambios técnicos y de organización en las empresas, las tareas también cambian por lo que en la actualidad no resultan un buen punto de referencia para identificar la calificación requerida. En cambio los objetivos en general son menos cambiantes, por lo que tenerlos como punto de referencia para la dotación de conocimientos y habilidades requeridos tendría más sentido que las tareas. Cabe añadir que tales objetivos tienden a ser cada vez más exigentes.

De otro lado, optar por los objetivos es parte de la adquisición de competencias, las cuales se centran en el resultado que debe cumplir una persona ligada al puesto de trabajo en vez de buscar obtener calificaciones, enfoque este último circunscrito al desempeño de un puesto. La competencia se centra en la persona, que puede ocupar uno o más puestos, en los cuales tiene que ejecutar las tareas correspondientes, que necesariamente cambian. Por todo ello, la competencia no parte de la tarea preestablecida sino que la redefine constantemente en función a los resultados esperados.

En palabras de dos estudiosos del tema: "En la medida que se concede una importancia mayor, por una parte, a la formación en general y, por la otra,

---

al carácter evolutivo de las exigencias de las tareas y a la movilidad de los puestos, el concepto de competencia tiende a imponerse en la terminología en detrimento del de la cualificación, y la cartera de competencias compite con el título escolar" (Alaluf, M y Stroobants, M., ¿Moviliza la competencia al obrero? en Formación Profesional, CEDEFOP, Berlín, n.1, 1994 cit. p. 63).

En resumen es con base en el enfoque de competencias que se deberá reconocer, recogiendo información del sector productivo, las nuevas necesidades de calificación, pues a partir de ubicar las nuevas competencias demandas se podrá armar la propuesta educativa.

## ● 2. LOS NUEVOS PERFILES PROFESIONALES

---

Siguiendo con el punto precedente, se concluye que a partir de la identificación de competencias en el mundo del trabajo, se podrán identificar los perfiles profesionales demandados por la realidad.

Los nuevos perfiles profesionales deben incorporar los siguientes componentes:

- en cuanto a formación:
  - Una formación de base, antes llamada cultura general, amplia y un buen nivel de especialización en su espacio profesional
  - Conocimiento de idiomas e informática
  - Conocimiento del mundo del trabajo, tener experiencia profesional, aún cuando sea no remunerada
  - Haber realizado estudios complementarios a los académicos
- En cuanto a cualidades personales:
  - Capacidad de comunicación
  - Sentido de responsabilidad
  - Iniciativa
  - Capacidad de adaptación
  - Mentalidad abierta
  - Capacidad de trabajo en equipo
  - Voluntad de aprender
  - Honestidad, amabilidad y sentido solidario

Es desde el enfoque presentado que el sector educativo está obligado a:

- Recoger y elaborar la información empresarial sobre aptitudes y actitudes de los trabajadores que el tiempo, la tecnología o los sistemas de organización del trabajo aconsejan modificar, e
- Identificar las necesidades de calificación de cada sector y definir los perfiles profesionales de las carreras demandadas. Para luego identificar los saberes y definir la formación específica de cada carrera.

### ● 3. LA EMPLEABILIDAD \_\_\_\_\_

Es importante introducir en el alumnado el concepto de empleabilidad ya que se debe orientar al demandante de trabajo para que desarrolle un "rol profesional" que permita la búsqueda e incorporación a un puesto de trabajo, así como la capacidad para conservarlo y potenciarlo. Eso significa tener empleabilidad, lo que se logra adquiriendo un conjunto de competencias.

Las competencias de empleabilidad son necesarias para conseguir empleo en un mercado moderno y para poder capacitarse posteriormente. La actual tendencia del mercado laboral demanda en los profesionales unas cualidades como: flexibilidad, motivación, capacidad de aprendizaje, trabajo en equipo, inquietud por realizar óptimamente el trabajo, afán de ayuda a los clientes, movilidad y transferibilidad a otros entornos, así como una permanente actualización en la especialidad.

Se considera sumamente importante que toda la población adquiera esas competencias de empleabilidad por razones de equidad para evitar la marginación y por razones de productividad, para que la fuerza laboral pueda recapitarse de acuerdo a los cambios y las nuevas oportunidades. Sin ellas difícilmente las personas lograrán insertarse en el mundo laboral, con ingresos no marginales y posibilidades de progreso.

### ● 4. ADECUACIÓN DE LOS PROGRAMAS CURRICULARES \_\_\_\_\_

Para lograr un perfil profesional que responda a las demandas de la empleabilidad la formación que se imparta debe alimentarse permanentemente de los datos que proporcione esta realidad.

Los docentes de cada especialidad en la institución formativa deberán CADA AÑO, adecuar el programa curricular.

El procedimiento lo hemos aprendido en el ámbito 3 del Plan de

Formación del Profesorado del FORTE-PE y consta de los siguientes pasos:

- Recoger la información.- Esta información podrá estar referida al uso de nuevos equipos que ya estén en el mercado o bien de nuevas tecnologías. Será proporcionada siempre por el sector productivo.
- Determinar, trabajando en equipo con todos los docentes de la carrera, si estos contenidos ameritan la creación de un nuevo módulo formativo o se pueden integrar a uno ya existente.
- En el caso de que el equipo decida que se justifica un nuevo módulo lo primero que deberán definir será la capacidad terminal y los indicadores de evaluación de la misma.
- En el caso que se decidiera integrarlo a un módulo existente, deberán examinar con cuidado si la capacidad terminal del módulo que incorpora los nuevos contenidos expresa el "saber hacer" de dichos contenidos.
- Se determinan cuáles son los contenidos cognitivos (información, conceptos) y cuáles los contenidos procedimentales.
- Se asigna un número de horas para el desarrollo de estos contenidos. Si se trata de un nuevo módulo se le pone un nombre para identificarlo.
- Los contenidos se relacionan con la capacidad terminal y con los indicadores de evaluación.
- Se identifican las unidades didácticas dentro del módulo, se numeran, se les asigna un nombre, el número de horas que tomarán su desarrollo en el aula y se determinan sus contenidos cognitivos y procedimentales.
- Cada unidad didáctica se desagrega en núcleos de actividades y se procede en la misma forma: nombre, horas, y contenidos.
- Los núcleos de actividades se descomponen en actividades que serán las que se desarrollarán en las aulas o talleres.

Este procedimiento realizado regularmente permitirá mantener los paquetes formativos actualizados incorporando las innovaciones existente y desechando aquello que deviene obsoleto.

Para una retroalimentación más completa revisar el Manual de programación y evaluación del ámbito 3 del Plan de Formación del Profesorado.

### ● 5. PLAN DE ASESORÍA \_\_\_\_\_

#### - 5.1 Asesoría académica

Tradicionalmente asociamos el seguimiento académico de los alumnos

---

con prácticas usuales en las escuelas y colegios. El sistema de evaluación escolar es acompañado de reportes que son revisados por la familia y normalmente el cronograma de informes se comunica en el momento de la matrícula.

El seguimiento académico de los alumnos en el nivel escolar compete a cada docente. Las evaluaciones que realiza son registradas y al final de cada bimestre se obtiene el promedio con el que el estudiante aprueba o desaprueba una asignatura.

En el nivel de Formación Profesional Técnica los procedimientos son similares, salvo que las evaluaciones no son tan continuas y el promedio de aprobación o desaprobación resulta casi del producto de dos notas: el examen de medio semestre y el final.

La propuesta de formación elaborada ya no está definida a partir de objetivos cognitivos y procedimentales trabajados independientemente sino en términos de competencias vinculadas al sector laboral y productivo.

#### • 5.1.1 El tutor académico

Una figura que queremos proponer para los centros de formación técnica es la del tutor.

El tutor en aquellos centros educativos, casi siempre de educación básica, es el docente que teniendo horas de clase con el grupo a su cargo asume la tarea de orientación en lo académico pero también en lo personal.

Esta experiencia no es nueva, en otros países ya se tiene la experiencia de la tutoría académica institucionalizada y aunque se trate de realidades distintas bien podemos aprovechar algunas de esas experiencias (Ver Anexo 3: Consejería estudiantil, y Anexo 4: Departamento de Desarrollo Académico).

Ser tutor es un cargo que conlleva funciones y actividades que deberán ser planificadas para trabajarlas con el grupo y disponer de tiempos dentro del horario para la interrelación con los estudiantes.

Es un rol fundamentalmente formativo. El tutor aconseja, escucha, media ante otros docentes, acompaña permanentemente y sanciona las faltas.

---

El seguimiento académico de los alumnos requiere de algunas técnicas. Estas serán distintas para el tipo de información que se necesite registrar..

Como punto de partida se sugiere elaborar una base de datos de los alumnos donde, además de lo habitual, se debe registrar algunos otros elementos:

- Experiencia de trabajo
- Carga familiar
- Habilidades reconocidas por el alumno
- Conocimientos de informática
- Conocimiento de lenguas extranjeras
- Estudios realizados o simultáneos con la formación
- Deportes, hobbies o pasatiempos.

Estos datos se pueden recoger en el momento de la matrícula mediante una ficha que todos los estudiantes llenan y luego pasarlo a una base de datos de manera que cualquier profesor puede acceder y manejar dicha información en el momento que lo necesite.

Otro instrumento valioso para determinar los subgrupos existentes y los líderes de los mismos es el sociograma. Se sugiere aplicarlo un mes después de iniciado el ciclo académico:

Un modelo de ficha sencillo y fácil de sistematizar podría ser el siguiente:

- Nombra a 4 compañero/as con los que te gustaría estudiar para los exámenes
- Nombra a 4 compañero/as con los que te gustaría ir los fines de semana a divertirse
- Nombra a 4 compañero/as con los que te gustaría hacer deporte
- Nombra 4 compañero/as a los que evitarías para estudiar para los exámenes
- Nombra 4 compañero/as a los que nunca invitarías a una fiesta
- Nombra 4 compañero/as que no formarían parte de tu equipo deportivo

La ficha se acompaña con una hoja de respuestas para facilitar la tabulación de las mismas.

Al analizar las fichas el tutor cruza los datos. Primero, identifica a los líderes académicos, deportivos y sociales que suelen ser los nombrados el mayor número de veces y, en segundo lugar identifica los grupos naturales.

Este registro es particularmente útil para la organización de actividades delegando en los líderes alguna de las responsabilidades: conformar

---

equipos deportivos, monitorear trabajos de investigación o proyectos. Apoyar en la conducción de visitas a empresas entre otras actividades.

Sin embargo, el mejor instrumento es la observación directa, el diálogo y la participación del tutor en actividades extra-académicas. Es en ambientes libres de la presión institucional donde los estudiantes se muestran como son, la observación sistemática de actitudes, conductas y reflexiones proporcionarán al tutor un registro amplio de aquellos aspectos que individual y grupalmente debe reforzar en sus estudiantes.

### • 5.1.2 El plan de tutoría

Sugerimos el siguiente plan de acción tutorial en función de los siguientes objetivos:

- Favorecer la integración y la participación de los alumnos dentro del grupo en que se encuentran inmersos.
- Realizar el seguimiento personalizado de su proceso de aprendizaje.
- Facilitar la toma de decisiones respecto a su futuro académico y profesional.

El plan de trabajo contempla intervenciones del tutor con sus alumnos/as y con los otros docentes.

#### A) Respecto a sus alumnos/as se sugieren las acciones siguientes:

- Favorecer el proceso de madurez personal del alumno promoviendo actividades grupales y fomentando el desarrollo de valores y actitudes de respeto y colaboración con los demás.
- Respecto a qué tipos de actividades pueden favorecer la integración del grupo se sugieren las deportivas, culturales y sociales.
- Los alumnos y alumnas deben estar informados del reglamento que los rige y se sugiere además que en la primera semana de clases elaboren sus propias normas de convivencia que los comprometa a cumplirlas durante el desarrollo del ciclo académico.
- Como parte de la formación, los alumnos y alumnas deben tener sus representantes ante la organización estudiantil que coordina con la

---

Dirección en los asuntos que les son pertinentes.

- Realizar el seguimiento del rendimiento académico de los estudiantes, con instrumentos apropiados para proporcionarles información oportuna de las debilidades y fortalezas que tienen para el aprendizaje.

- Para un mejor aprovechamiento sugerimos impartir un pequeño módulo al inicio del ciclo académico con algunas técnicas de estudio. Los contenidos de dicho módulo pueden ser, por ejemplo:

- ¿Dónde obtener información acerca de un tema determinado?  
Los libros, las revistas, la observación de procesos, entrevistas, vídeos, Internet.
- ¿Cómo seleccionar información?
- Uso de los índices de libros y revistas, elaborar guías de observación de procesos, - ¿Cómo elaborar un contenido incorporando la información obtenida?
- Redacción, sintaxis, Ejercicios de razonamiento verbal
- Para el uso de la Internet ver el Anexo 5: Preparándose para un nuevo modo de conocer
- Elaboración del horario de estudio

Teniendo en cuenta que muchos de los estudiantes de FPT trabajan además de estudiar es importante que para un buen desempeño académico sepan organizar su tiempo incluyendo actividades recreativas o deportivas.

- Participar indirectamente de las actividades organizadas por el grupo de estudiantes aportando sugerencias para fomentar la integración y participación de todos.

#### b) Con los otros docentes:

- Compartir la información de los estudiantes a su cargo con los otros docentes informando de aquellos aspectos individuales que deben ser tenidos en cuenta.
- La calificación de los estudiantes debe ser realizada por el equipo docente.

- 
- Sugerir y proponer diversas estrategias de aprendizaje para los casos especiales de alumnos con necesidades educativas particulares.

Pero, nuestra propuesta de tutoría en el nivel de formación profesional técnica (FPT) va mucho más allá del seguimiento académico. Dado que todo el proceso de formación tienen como referente el mundo laboral y productivo, el rol del tutor debe estar relacionado con estos ámbitos.

Su función no se limitaría a informar a los alumnos de sus logros y dificultades académicas sino de orientarlo profesionalmente, es decir qué capacidades y habilidades debe fortalecer para lograr un empleo de calidad sea éste autogenerado o como trabajador dependiente.

El tutor no será sólo un consejero al que acude el estudiante cuando se encuentra en problemas de cualquier índole, aunque esto ya sería un avance importante para la orientación de los alumnos, el tutor es quien va pautar la ruta que deben seguir hasta su inserción en el mundo del trabajo y aún después para orientarle en sus primeras dificultades.

La función tutorial entonces tendrá que ser planificada y acompañada de instrumentos adecuados. La información que proporcione el tutor a sus estudiantes sobre las demandas del mundo laboral y productivo son de vital importancia. Por ello insistimos en que los docentes tengan experiencias de trabajo en el ámbito empresarial, además de estar informados de la oferta y demanda laboral existente en la carrera que imparten.

Desde el punto de vista de la orientación profesional, es importante que cada docente se actualice permanentemente sobre el uso de las nuevas tecnologías de manera que los planes de estudios incorporen de manera permanente los cambios disminuyendo la brecha entre la formación y las demandas de calificación procedentes del ámbito productivo (Ver Anexo 6: Formación continua de educadores: Nuevos desafíos)

El proceso no sólo involucra a los docentes, sino que son los directivos de los centros de formación los llamados a presidir la planificación de la Tutoría Profesional y Académica.

El director del IST en coordinación con el cuerpo docente deberá definir por consenso los objetivos de la Orientación Profesional en cada año

---

lectivo, los medios que se van a emplear, diseñar los instrumentos pertinentes, y sobre todo, impulsar las coordinaciones con el empresariado local e instituciones representativas de los gremios de empresarios y trabajadores a fin de recoger adecuadamente la información para la adecuación curricular a las demandas existentes y la realización de convenios para la capacitación de los docentes y la ejecución del módulo de formación en el centro de trabajo (FCT).

La tutoría profesional cierra el círculo de la formación profesional técnica al proporcionarle al estudiante un conjunto de recursos que le ayudan a insertarse en el mundo del trabajo. Desde el estudio del entorno productivo y laboral en el que está ubicado hasta cómo presentarse a una entrevista, cómo elaborar un currículum que informe de sus conocimientos y habilidades, son apenas unos ejemplos de contenidos que se pueden trabajar en el transcurso de la formación.

## **- 5.2 Asesoría para la inserción laboral.**

### **• 5.2.1 Procedimientos y técnicas de búsqueda y acceso al empleo**

Para una eficiente búsqueda y obtención de empleo se puede orientar al alumno en cada uno de los principales pasos que comprende ese proceso, esto es:

- Realización del balance personal y el proyecto profesional
- Búsqueda de información
- Elaboración del curriculum vitae
- Postulación a un empleo
- Elaboración de la carta de presentación
- Entrevista personal

Por ello se pasa a exponer una serie de pautas a ser transmitidas a los alumnos en cada uno de estos pasos.

#### **a) Balance personal y proyecto profesional.**

- Para la búsqueda de empleo, lo primero que debe hacerse es conocer bien el producto que se vende, en este caso uno mismo. Debe realizarse un análisis para conocerse a sí mismo, saber identificar los propios puntos débiles y puntos fuertes. Es esencial que la persona haga un

---

reconocimiento de las propias aptitudes: Identificar el potencial profesional, actitudes, habilidades y limitaciones, motivaciones e intereses personales, respondiéndose qué soy, qué ofrezco y qué quiero. Por tanto se sugiere hacer un proyecto personal y profesional, especificando por escrito, los objetivos profesionales personales a corto, mediano y largo plazo.

Luego debe precisarse también los medios a los que se podrá recurrir para obtener los objetivos antes definidos. Finalmente, se debe elaborar un plan de acción que comprenda las actividades inmediatas que va a realizar la persona.

### **b) Búsqueda de información.**

Para esta etapa inicial se debe sugerir hacer una revisión de todas las posibles fuentes que brindan información sobre puestos de trabajo tales como la prensa diaria, boletines del Ministerio de Trabajo, acudiendo a inscribirse en bolsas de trabajo gratuitas, como la del Sistema de Información Laboral del Ministerio de Trabajo, a través de internet (vía El Comercio, universidades, etc) o acudiendo a agencias privadas de colocación.

Hay que tomar en cuenta que no todos los puestos requeridos se ofertan públicamente, existiendo un importante mercado oculto de trabajo. La mayor parte de estos puestos se cubren por contactos personales con los posibles empleadores o con terceras personas que hacen de puente, por lo que se recomienda en la medida de lo posible establecer tales contactos, ubicando gente a la que se tenga acceso y que tenga vinculación con empleadores o que sepa de requerimientos de empleo.

Las ofertas de empleo que interesen se deben fichar y revisar detenidamente si se cumple con los requisitos solicitados. También se sugiere priorizar los puestos a los que se puede postular en la medida que se cumpla con los requerimientos solicitados y con el nivel de interés en cada puesto en particular.

### **c) Elaboración del curriculum vitae**

El curriculum vitae es un resumen escrito y ordenado de las principales experiencias formativas y laborales. A través de él se busca en primer lugar

---

atraer la atención de quienes van a realizar la selección y finalmente lograr ser elegido. El curriculum debe elaborarse con las siguientes características: ser sencillo, claro, concreto y bien presentado, lo que implica darle un formato moderno, pues hay muchas formas de presentarlo. Asimismo, se recomienda adaptarlo a cada caso, pues puede ocurrir que para un puesto específico no interese toda la información que se puede poner en el curriculum.

Es conveniente presentarlo en un papel de tamaño A4, que es el más común ahora y los archivos suelen estar preparados para ese tipo de hoja. La organización del currículum puede realizarse por orden cronológico, empezando por lo más reciente y terminar con lo más antiguo. También se puede agrupar por funciones o áreas ocupacionales.

Hay que tomar en cuenta que el currículum comprende las siguientes partes:

- Los datos personales esenciales: nombre, dirección y teléfono, e-mail, RUC edad y estado civil.
- La formación recibida, que incluye los estudios académicos y otros conocimientos adquiridos como idiomas y programas informáticos. Se indica el título, la especialidad y el centro donde se estudió y la fecha de finalización.
- Experiencia profesional, de ser el caso.  
(Para mayor detalle ver el Anexo 7 El curriculum vitae).

### **d) La carta de presentación**

La carta de presentación puede tener gran importancia pues algunos empleadores suelen decidir basándose en ella y en el curriculum vitae, por tanto se recomienda hacerla con esmero. Debe revelar el interés y motivación por el puesto al que se postula.

Comprende las siguientes partes:

- Presentación personal haciendo referencia al puesto al que se postula según el anuncio visto
- La explicación del interés por el puesto de trabajo y la empresa
- Despedida.

### **e) La entrevista personal**

La entrevista de trabajo es un paso decisivo en el proceso de búsqueda de



---

empleo, por eso se debe buscar incrementar los conocimientos teórico prácticos básicos y los recursos personales (conductas y habilidades) de los demandantes de empleo, para que afronten la entrevista de trabajo con más posibilidades de éxito, o lo que es lo mismo, enseñarles las conductas que precisan para causar una impresión positiva en el entrevistador.

Es el momento en que se realiza la última evaluación del postulante y puede confirmarse el interés mutuo, decidiéndose a partir de allí la aceptación o descarte del candidato. Dada su importancia el candidato debe prepararse bien, pasando revista a sus objetivos, potencialidades, carencias y al propio curriculum. También hay que analizar el puesto de trabajo al que se postula, viendo sus características y requisitos. Hay que cuidar la presentación física para ir a la entrevista, dominar los nervios, aparentar tranquilidad y seguridad en sí mismo, así como interés por el puesto.

Etapas. Habitualmente las entrevistas siguen las siguientes etapas: Primero el saludo, donde se presentan las personas, luego se puede dar una conversación inicial sobre generalidades para romper el hielo; después recién se entra al tema con una fase de preguntas y respuestas. Las preguntas pueden referirse a los siguientes temas: situación familiar, estudios seguidos, trayectoria profesional, a que se dedica en el tiempo libre y finalmente opiniones sobre algún tema de actualidad. La entrevista finaliza cuando el entrevistador da por concluida la reunión, dando la última oportunidad para añadir algo que pueda haber quedado sin mencionar y que sirva para reforzar una buena impresión. Para mayor detalle ver en Anexo 8 La entrevista personal.

#### **f) Postulación a un empleo**

Para intentar obtener un empleo hay diversas modalidades a las que se puede recurrir. Una primera decisión es escoger entre las dos áreas fundamentales que hay para obtener trabajo, esto buscar un empleo dependiente o intentar la vía del autoempleo. Sobre ambos casos se presentan algunos alcances a continuación.

##### **- Trabajo dependiente**

#### **Responder a los anuncios de trabajo**

Este es el caso más frecuente y cómodo al que puede recurrirse, pero no

---

siempre el medio más fácil e conseguir empleo, porque es el que congrega mayores cantidades de postulantes. La persona se limita a responder las ofertas de empleo difundidas a través de la prensa u otros medios como radio o bolsas de trabajo, presentando su candidatura en caso de satisfacer los requisitos. Al respecto se aconseja presentarse si se reúne los dos tercios de los requisitos, ya que es poco frecuente que haya un candidato ideal.

#### **Autocandidatura**

Se da cuando la propia persona elige el sector y la(s) empresa(s) en la(s) que desea trabajar y ofrecerle(s) sus servicios. Para ello se debe recabar información del sector empresarial de la zona, recurriendo a la propia observación del entorno y a las organizaciones empresariales, cámaras de comercio u otras instituciones representativas del sector productivo. Luego se elegiría las empresas que más interesa, haciendo un listado de ellas según las preferencias y prioridades que se tenga. Para vincularse con esas empresas puede solicitarse hablar con el encargado del tema de personal ya sea apersonándose directamente o llamando por teléfono. También puede optarse por enviar por correo una carta de presentación acompañando el curriculum y solicitando una entrevista personal, en la que se manifestará el interés por laborar allí, así como sustentando en qué medidas las calificaciones personales corresponden con las actividades de la institución, enfatizando de qué modo se contribuiría a su desarrollo.

#### **Autoanuncio**

Se puede optar también por ofrecer los servicios profesionales a través de anuncios publicitarios o inscribiéndose en bolsas de trabajo donde se pondría la profesión, especialidad y cómo ser ubicado. Debe tomarse en cuenta qué medio es el que habitualmente llega al posible empleador para poner allí el aviso.

#### **Otros medios**

Se puede buscar empleo recurriendo a un service, para lo cual debe abonarse cierta suma de dinero. Estos actúan como intermediarios entre los que buscan empleo y los empleadores. Hay que inscribirse dejando los datos personales y profesionales, cuando se encuentra el puesto requerido, el service contrata a la persona y la destina a la empresa solicitante, quedando así como subcontratado.

## Autoempleo

Se aconseja optar por esta alternativa cuando se tiene las siguientes características:

- Capacidad de resistencia ante el riesgo y la incertidumbre.
- Espíritu emprendedor.
- Tener buen nivel de iniciativa y creatividad.
- Capacidad de liderazgo y de organización.

Además de lo anterior se debe contar con los recursos económicos suficientes para costear la instalación y el inicio, incluyendo contar con local y finalmente cumplir con los trámites legales para el inicio de las actividades.

Para crear la empresa propia hay que elaborar un proyecto y evaluar su factibilidad, incluyendo el análisis de la oferta y la demanda del entorno en el área en la que se proyecta trabajar. Debe analizarse si el mercado existente para la actividad elegida está en expansión, en regresión o estancado, cuáles son los inconvenientes y las ventajas que presenta, etc. Hay que proyectar los gastos e ingresos que se tendría en el primer año, buscando asegurarse de no tener pérdidas. Luego de una detallada evaluación del proyecto será posible concluir si hay condiciones favorables para la empresa a crear.

De decidirse la creación de la empresa propia, se debe elegir el tipo de personería jurídica que asumirá así como enumerar los recursos materiales y humanos que se necesiten y elaborar el plan financiero que conlleva cuantificar la inversión que se requiere y cómo se puede obtenerla. Si se trata de ventas hay que definir un plan comercial que establezca las distintas estrategias a emplear para alcanzar los objetivos de ventas, también hay que establecer los precios, los canales de distribución del producto y la publicidad y promoción del mismo.

### • 5.2.2 Mecanismos de la orientación laboral.

Entre los principales medios a los que se puede recurrir están los centros de información laboral, las mesas de concertación y el directorio de instituciones y expertos.

El Centro de Información Laboral es una entidad que debe formarse en todos los IST con el objetivo de buscar, recepcionar y analizar la

información proveniente del mundo del trabajo con el fin de brindar una adecuada orientación laboral (Para mayor detalle ver el Anexo 9 El centro de Información Laboral).

- Las mesas de concertación son eventos organizados por los IST donde se encuentran los representantes del sector educativo con los representantes del sector productivo en el marco de la innovación y transferencia. Uno de sus objetivos centrales será concordar acciones y compromisos mutuos para tender a armonizar la oferta educativa con la demanda del sector productivo. Dentro de ello cabe recoger los requerimientos de calificación, en términos de competencias específicas y de perfiles profesionales, provenientes del ámbito productivo para que la formación responda a las expectativas de los empleadores y a su vez afinar mecanismos para mejorar el acceso al empleo de los egresados.

- Finalmente, el directorio de instituciones y especialistas, es un listado que se ha elaborado en todos los IST de la RCE, donde se reúne a todas las entidades y personas que se pueden contactar para que contribuyan con el IST en el tema de la orientación laboral, participando en las mesas de concertación y brindando información a través de diversos medios como entrevistas y encuestas sobre la situación del mercado y posibilidades de empleo.

## ANEXOS



### ANEXO 1

#### • UN NUEVO PERFIL DE DOCENTE \_\_\_\_\_

Siendo claro que las estrategias de seguimiento académico de los alumnos se deben modificar, el punto de partida es la capacitación de los docentes, posibilitando así su calificación en un conjunto de competencias en el terreno socio-psico-pedagógico adecuadas para la nueva propuesta.

Desde esta perspectiva, se propone un nuevo perfil de docente, que le permita realizar y evaluar actividades de aprendizaje e informar de logros, limitaciones y dificultades adecuadamente a los estudiantes.

Algunas de las competencias básicas que deben alcanzar los docentes son las siguientes:

- 
- Preparación técnica solvente, basándose en conocimientos y aptitudes relacionados con las nuevas tecnologías de la información especialmente en el área de la informática
  - Calificación para enseñar que implica, por una parte, la capacidad de transmitir el «saber» y el «saber hacer» y, por otra, la facilidad de conectar con los alumnos y de favorecer la comunicación entre ellos.
  - Es deseable que tenga experiencia adquirida en el lugar de trabajo. Esto supone que ha tenido o tiene relación estrecha con la aplicación de la tecnología y con la dinámica de la empresa.
  - Desarrollar capacidad de apertura social, para saber captar los estilos cambiantes y las condiciones de vida y cómo comunicarlos a los alumnos.

El conocimiento de la informática es esencial y no limitado al manejo de programas de soporte sino especialmente en el área de la información. El acceso a la Internet, el manejo de direcciones electrónicas, información permanente acerca de los cambios tecnológicos en el área informática resultan indispensables para la actualización del docente y del alumno en formación.

Con relación a sus capacidades propiamente pedagógicas, éstas se refieren más a la metodología empleada. La mayoría de los docentes de formación profesional técnica carecen de formación pedagógica, son profesionales liberales o técnicos que han desarrollado a través de la experiencia docente una metodología.

Estas estrategias están relacionadas con su propia experiencia de alumnos, los docentes replican el método más exitoso empleado por sus propios formadores durante su paso por la etapa de formación.

En el enfoque por competencias definidas por el sector laboral y productivo que enmarca la propuesta de formación, no es aplicable la metodología tradicional en la que el docente explica y demuestra sino que es el alumno el que desarrolla la actividad de aprendizaje y el docente le facilita el acceso al conocimiento o experiencia. Es obvio que la evaluación para controlar y registrar el proceso de adquisición de competencias es más complejo que evaluar conceptos o información.

Uno de los aspectos relevantes en esta propuesta metodológica es conseguir que los alumnos logren adecuados niveles de comunicación verbal necesarios para la interrelación con sus pares, sus superiores y

---

posibles clientes. Que sean capaces de negociar y coordinar con diversas entidades pertinentes para el éxito empresarial. Esta habilidad social se logra aplicando en el desarrollo de la mayor parte de actividades de aprendizaje las técnicas de trabajo grupal. Los docentes para hacer un seguimiento del desarrollo de dichas habilidades tienen que emplear técnicas de registro distintas a las que han estado habituados.

Tal vez el aspecto más notable de la propuesta es la estrecha relación que debe existir entre la formación y el mundo productivo. Como es evidente, no todos los docentes en nuestro medio tienen experiencia de trabajo en empresas y no podrán replicar habilidades que ellos mismos no tienen. Por ello, surge la necesidad de la vinculación con el empresariado local con el fin de facilitar pasantías a los docentes para desarrollar estas habilidades que luego serán fundamentales para la formación de los estudiantes.

La experiencia de trabajo en empresas permitirá al docente la construcción de instrumentos adecuados para el aprovechamiento de visitas y pasantías que realicen los alumnos durante la formación. La propuesta considera que el aula, taller o laboratorio no son los únicos espacios para aprender, sino que la formación en el centro de trabajo (FCT) es un módulo transversal que se realiza a lo largo de todo el proceso. La FCT desarrolla en los estudiantes un conjunto de competencias imposibles de adquirir en otros espacios.

Como se puede apreciar en toda esta propuesta nos encontramos con modificaciones en la estructura de la organización de los centros de formación y en la gestión de los mismos.

En este contexto, surgen tareas diferentes para los actores del proceso, tanto los directivos como los docentes y estas nuevas tareas involucran espacios y tiempos especiales para su planificación, coordinación, ejecución y evaluación.

Si bien es cierto que cada docente es responsable del seguimiento académico de sus alumnos, es importante que todos los docentes tengan información sobre el desempeño de los estudiantes y las dificultades existentes en cada área. Ello implica la necesidad de constituir equipos docentes que coordinen periódicamente por áreas pero también en reuniones de cuerpo general de docentes así como disponer de herramientas informáticas que rápida y sencillamente proporcionen

---

información oportuna.

## ANEXO 2

### ● LA EMPRESA Y LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO DE FP - Francisca Palacios Muñoz

---

#### 1.- La Formación Profesional "Concertada": Relaciones entre la Formación y la Empresa

Nadie en la actualidad discute que cualquier sistema de formación profesional debe estar orientado hacia las demandas y necesidades del sistema productivo, ni que sus logros y resultados deben ser evaluados y contrastados, no tanto en términos formativos propiamente dichos (como es el caso de los sistemas de enseñanzas generales), sino más bien en términos de su adaptación y adecuación a las cualificaciones requeridas por dicho sistema productivo. La consistente experiencia de la conocida como "formación en alternancia" desarrollada desde hace muchas décadas en los países del centro y norte de Europa (particularmente, en Alemania) y la evaluación positiva que siempre ha merecido la misma constituyen un aval empírico adicional a la incuestionable relación entre el mundo formativo y el mundo productivo que se predica de cualquier sistema de formación profesional.

No obstante, no siempre los enunciados constitutivos de los principios y objetivos programáticos de un sistema de formación y, en su caso, de sus expresiones legales se traducen en realidades tangibles y se convierten en experiencias concretas susceptibles de evaluación y mejora. En no pocas ocasiones dichos principios y objetivos -en nuestro caso, la postulada relación intensa entre el mundo formativo y el mundo empresarial y productivo- asumen diferentes grados de concreción, desgraciadamente más caracterizados por su "defecto" que por su "exceso", cuando no simplemente acaban formando parte del legado de objetivos utópicos o conseguibles en un futuro indefinido.

Por decirlo de forma más directa, si desde hace muchos lustros todo el mundo (expertos, profesorado, alumnado, agentes sociales, empresarios, políticos, medios de comunicación, y la sociedad en general) está convencido de la necesaria relación y vinculación que debe producirse entre la formación profesional y los sectores productivos, ¿por qué esta

---

cuestión sigue figurando en la literatura sobre la formación profesional más como un objetivo a alcanzar, que como un supuesto ya conseguido? ¿por qué, si se echa una rápida ojeada a los sistemas de formación profesional europeos y del Norte, Centro y Sur de América, se observan grados muy heterogéneos de consecución de este principio que debe inspirar a cualquier modalidad de formación profesional?; ¿por qué las administraciones educativas (en su caso, junto a las administraciones laborales) de los diferentes países no son del todo capaces de vertebrar esta relación y vinculación, así como de involucrar y comprometer al mundo productivo con el mundo formativo?; ¿por qué la formación en alternancia alemana, establecida hace ya más de cien años, sigue constituyendo una referencia utópica e inalcanzable para muchos sistemas de formación profesional?; - .....

La reciente reforma del sistema de formación profesional español, establecida en la Ley Orgánica de Ordenación del Sistema Educativo (LOGSE), de octubre de 1990, desarrolla un conjunto de concreciones en orden a articular en la práctica esta vinculación y esta participación de los agentes sociales y del mundo empresarial en el mundo formativo. Todavía lejos de constituir un auténtico sistema de "formación en alternancia", el nuevo sistema de formación profesional español se denomina a sí mismo, algo más modestamente, sistema de "formación concertada", término con el que se pretende expresar la naturaleza del concierto entre la escuela y la empresa que debe caracterizar a este tipo de formación. Debe, por ello, destacarse que para la "formación concertada" la relación con el mundo empresarial y productivo no constituye una mera relación instrumental o utilitaria (que pudiera ser sustituida por otros instrumentos o útiles, tal y como el ordenador puede sustituir a la máquina de escribir), sino que forma parte sustantiva y constitutiva de su naturaleza.

En otras palabras, la participación de los agentes sociales y de las empresas en el diseño y desarrollo del sistema de formación profesional no obedece fundamentalmente a una mera conveniencia instrumental, ni a intereses de la política educativa (aunque también sea un instrumento valioso para el sistema y responda a los intereses generales de la política educativa de comprometer a todos los sectores sociales en las tareas formativas), sino que forma parte de las señas de identidad más propias del sistema de formación profesional. Sin ella, la naturaleza de la formación profesional quedaría desvirtuada y se convertiría en un sistema de formación distinto.

---

Al menos, pueden identificarse hasta seis objetivos de la reforma del sistema de formación profesional donde se establece la necesidad y la exigencia del concierto entre la escuela y la empresa, entre los gestores educativos y los agentes sociales del mundo productivo. Dichos objetivos son los siguientes:

- a) La renovación de los contenidos de las enseñanzas profesionales. La elaboración y definición de los nuevos contenidos formativos de la FP no tiene como referente el "saber" - - El referente de los contenidos de la FP es, en cambio, el "saber hacer" requerido en el desarrollo de los procesos productivos, esto es, las competencias profesionales que se precisan para desempeñar con éxito y eficacia las tareas que se plantean en las situaciones de trabajo concretas y reales. Y parece evidente que los expertos educativos no son las personas más adecuadas para identificar cuáles son las diferentes competencias profesionales, según niveles, que se requieren en los respectivos sectores productivos, sino que deben ser expertos procedentes de dichos sectores (esto es, trabajadores y empresarios conocedores del "saber hacer" cotidiano en los procesos productivos) quienes realicen esta tarea, punto de partida o referente imprescindible para poder definir los nuevos contenidos formativos de la FP;
- b) La planificación de la oferta de enseñanzas profesionales. la oferta específica de enseñanzas profesionales debe adaptarse a las demandas y necesidades de calificación de su respectivo entorno. Dicho criterio debe conjugarse prioritariamente con la demanda específica de recursos humanos calificados que se plantea en cada localidad o región. Los gestores y expertos educativos no son quienes pueden y deben identificar estas demandas específicas de calificación en cada zona, sino que esta tarea también corresponde ser realizada por los agentes sociales productivos y por los responsables del desarrollo de la política económica en la zona correspondiente;
- c) La formación en centros de trabajo (FCT). Las "prácticas" del alumnado de formación profesional en empresas y centros de trabajo constituyen una actividad formativa indiscutible para cualquier sistema de formación profesional, En España se incluye por primera vez este objetivo con carácter obligatorio, estableciéndose su duración en aproximadamente un 20-25% del período formativo. El desarrollo de este objetivo resulta imposible si no se establecen conciertos específicos

- con las empresas para llevarlo a cabo;
- d) La orientación profesional. Sin menoscabo de la orientación educativa propiamente dicha (orientada a facilitar el autoconocimiento de las capacidades formativas del sujeto y a resolver sus dificultades de aprendizaje), la orientación "profesional" se incorpora como objetivo específico al desarrollo de la reforma del sistema de formación profesional. El conocimiento de las características del entorno socioeconómico, la identificación de itinerarios de inserción profesional, el conocimiento de la normativa laboral, la higiene y la seguridad en el trabajo, las alternativas del autoempleo, los derechos sindicales, son algunos de los objetivos de la orientación profesional cuyo desarrollo resulta difícil imaginar sin la participación y colaboración de los agentes sociales productivos (tanto de los representantes de los empresarios, como de los trabajadores);
- e) La formación del profesorado de FP. Si el escenario natural y ordinario del "saber hacer" son los centros de trabajo y los procesos productivos y si las innovaciones tecnológicas van a seguir manteniendo el vertiginoso cambio y evolución en este "saber hacer", la actualización permanente de conocimientos tecnológicos del profesorado sólo resulta posible si se cuenta con la colaboración continua, como formadores, de quienes están en la vanguardia de este proceso, esto es, las empresas que están aplicando en sus procesos productivos las innovaciones tecnológicas que definen el saber hacer o competencias profesionales (el referente de los contenidos formativos de las enseñanzas profesionales).
- f) Finalmente, la colaboración de "especialistas" en la impartición de la formación profesional. La LOGSE prevé también esta forma particular de participación del mundo productivo en el sistema formativo. El previsible surgimiento de formaciones tecnológicas muy especializadas, para las cuales el sistema educativo no dispone de recursos humanos suficientemente calificados, parece aconsejar la colaboración excepcional de especialistas procedentes del sistema productivo que contribuyan a la realización de este tipo de tareas.

---

### ANEXO 3

#### ● CONSEJERÍA ESTUDIANTIL

Javier Murilo

#### PROYECTO PILOTO DE TUTORÍA ACADÉMICA Y CONSEJERÍA ESTUDIANTIL FACULTAD DE INGENIERÍA

##### OBJETIVOS:

Optimizar la relación estudiantes, profesores y administrativos, para lograr un mejor proceso de formación en las Facultades de Ingeniería. - Establecer mecanismos eficaces de Tutoría Académica y Consejería Estudiantil, que permitan realizar una labor preventiva para los diferentes problemas de los estudiantes.

##### JUSTIFICACIÓN:

Dentro de un modelo educativo integral, el espacio definido por el aula de clase no es suficiente. Debe reconocerse al estudiante como sujeto activo que se desarrolla más allá de los contenidos académicos definidos por el plan de estudios. En este sentido, tanto la Tutoría Académica como el programa de Consejería Estudiantil deben tener una estrecha relación con la educación; comparten la finalidad de contribuir al desarrollo y evolución de los estudiantes, que antes que alumnos son personas. - Durante el último año, por iniciativa de Alfonso Charum, se ha desarrollado en la Facultad de Ingeniería una experiencia piloto de Consejería Estudiantil que ha tratado de encontrar un punto de apoyo para los estudiantes que lo necesiten, no solamente en asuntos académicos -los cuales hasta ahora terminan siendo remitidos al Secretario Académico- sino de situaciones de diversa índole, propiciando un encuentro más directo entre la Facultad y sus estudiantes. A medida que la Facultad crece se hace necesario implementar de mejor manera este apoyo, para lo cual se presenta este proyecto.

##### TUTORÍA ACADÉMICA:

El tutor académico es el encargado de atender al estudiante en todos los procesos relacionados con los diferentes procesos académicos.

Cada profesor de tiempo completo de la Facultad de Ingeniería, deberá tener una dedicación del 5% (2 horas semanales) de su tiempo para asumir esta labor que será inherente a su cargo. Será responsable de un grupo de estudiantes definido por el Decano de cada programa, a los cuales acompañará a lo largo de la carrera. Al inicio del semestre el tutor establecerá los horarios de atención a su grupo de estudiantes, los cuales se fijarán en las carteleras de la Facultad. - Cualquier trámite que el estudiante realice deberá llevar el visto bueno de su tutor.

---

El Decano y/o el Secretario Académico de cada facultad estarán apoyando y asesorando a los Tutores, pero son estos los responsables de cada uno de los estudiantes a su cargo.

Nota: Es aconsejable realizar un proceso de inducción a los profesores de tiempo completo respecto a las reglamentaciones académicas y administrativas de la Facultad y de la Universidad.

##### FUNCIONES DE PROFESOR TUTOR:

- Conocimiento del historial y estado académico de sus aconsejados, con el fin de observar fallas en áreas específicas e indagar con el estudiante con miras a mejorar su estado académico.
- Entrega del certificado de calificaciones del semestre inmediatamente anterior y tramitar, cuando sea del caso, la solución de problemas de calificaciones frente a las instancias pertinentes.
- Entrega del horario para el semestre que inicia, verificando previamente el cumplimiento de requisitos y correquisitos.
- Diligenciar los cambios de horarios verificando el cumplimiento de los requisitos y el reglamento estudiantil.
- Avalar la adición o cancelación de asignaturas dentro de los términos indicados por el reglamento o el Consejo de Facultad, del grupo de estudiantes a su cargo.
- Avalar frente al Consejo de Facultad, la solicitudes especiales de los estudiantes (Cancelación o adición extemporánea de asignaturas, cancelación de semestre, solicitud de carga inferior a la mínima establecida, y otros, de acuerdo con el Reglamento Estudiantil, y el Reglamento General).
- Presentación del tema del proyecto de grado a consideración del Consejo, en cuanto a la verificación del cumplimiento de requisitos de orden administrativo. La verificación de requisitos de orden académico deberá corresponder al mismo Consejo o al profesor que sea considerado como director del proyecto, de acuerdo a lo establecido por el Reglamento Interno de Proyectos de Grado para la Facultad de Ingeniería.

Es el Tutor Académico quien responde por el cumplimiento de los requerimientos del Reglamento Estudiantil dentro de sus aconsejados y quien, en caso contrario, deberá tener la responsabilidad directa de arreglar dichas situaciones irregulares.

Por otro lado, es importante definir cuántos estudiantes como máximo deberán estar a cargo de un mismo profesor, así como cuales son los profesores elegibles como tutores.

---

La tutoría está organizada como una sola Facultad y no por facultades.

Finalmente, respecto al tiempo de dedicación, según muestra la experiencia en otras universidades, si la resolución de problemas de tipo académico se concentra al comienzo del semestre (una semana antes de comenzar y las dos primeras semanas de clase), a través de un esquema eficiente de obtención de horarios, adición y cancelación de materias y resolución de casos especiales, la carga del profesor tutor del resto del semestre no sería excesiva con lo que calculamos su dedicación en un máximo del 5% de su tiempo (2 Horas semanales).

NOTA: Se sugiere iniciar con los primeros semestres de cada programa.

### **PROCESO PARA ASIGNACIÓN DE PROFESORES TUTORES**

1. Asignación de estudiantes a un docente.
2. Capacitación a los profesores Tutores sobre procedimientos administrativos.
3. Capacitación a las secretarías y auxiliares con respecto al proceso de tutoría y los cambios en los procesos administrativos actuales.
4. Charla con los estudiantes explicándoles el nuevo sistema de profesores tutores.
5. Publicación de la lista de profesores tutores y sus grupos correspondientes.
6. Fijar carteleras que expliquen el nuevo proceso de inscripción de asignaturas.
7. Entrega, una semana y media antes de los horarios y certificados de notas a cada profesor tutor.
8. Entrega a las secretarías auxiliares de la papelería para el cambio de los horarios y la adición y cancelación de asignaturas.

### **CONSEJERÍA ESTUDIANTIL:**

- La Facultad deberá contar con un número de profesores VOLUNTARIAMENTE interesados en desempeñarse como consejeros.  
- El consejero será aquel profesor que por su interés especial en la problemática del joven universitario se haya ganado el reconocimiento de los estudiantes y demás profesores. Debe tener una sensibilidad y una disposición particular que le permita escuchar y orientar a quien lo necesite. - La función de estos consejeros será entendida como una asistencia personalizada; su efecto depende de las necesidades personales

---

del estudiante y de su disposición. Aunque el consejero no asumirá las funciones de un psicólogo, de un terapeuta especializado o de un tutor académico, sí deberá tener un amplio conocimiento de las dependencias de la Universidad que brindan un apoyo especializado para remitir al estudiante en caso de ser necesario. De esta manera su relación con el estudiante debe estar dirigida principalmente a:

- Propiciar cambios de conducta cuando sea necesario.
- Promover la toma de decisiones personales en cada estudiante.
- Desarrollar las potencialidades de cada uno.

Todos los estudiantes deberán conocer al inicio del semestre los nombres de los Consejeros disponibles y de los horarios de atención de cada uno. La consulta al Consejero será de libre elección por parte del estudiante, y no existirá obligatoriedad de asistir a consejería si el estudiante no lo considera necesario.

- Es importante definir cuáles serán los estímulos a los profesores que se postulen para la Consejería, pues si bien es de carácter voluntario, dicho trabajo demanda esfuerzo y tiempo extra.

### **ANEXO 4**

#### **• DEPARTAMENTO DE DESARROLLO ACADÉMICO EXPERIENCIA EN VENEZUELA**

---

##### **Objetivos:**

Apoyar al los maestro y a los alumnos para alcanzar los objetivos de la educación superior técnica que son entre otros: - Lograr el desarrollo integral del alumno en relación con los demás y consigo mismo, mediante la formación intelectual que lo capacite en el manejo de métodos y técnicas propias de la industria. - Planificar la enseñanza de acuerdo a la demanda de profesionales de la Educación Superior y Postgrado en el Área Industrial y Económico-Administrativa., actualizando permanentemente nuestros recursos docentes y administrativos, para favorecer el desarrollo armónico entre toda la comunidad tecnológica.

##### **Este departamento cuenta con cuatro coordinaciones que son:**

1. Oficina de Actualización y Superación Docente.
2. Oficina de Investigación Educativa.
3. Oficina de Métodos y Medios Educativos.
4. Oficina de Orientación Educativa.

De estas cuatro coordinaciones, la que más se relaciona con los intereses

---

del alumno es la Oficina de **orientación educativa**  
**OFICINA DE ORIENTACION EDUCATIVA**

**Objetivo:**

La Oficina de Orientación Educativa presta servicios de orientación y apoyo al estudiante en los distintos aspectos de su desarrollo educativo. Para esto cuenta con cuatro subprogramas:

**1. Inducción Al Sistema**

Se lleva al cabo al inicio de cada semestre, es dirigido a alumnos de nuevo ingreso, con carácter obligatorio. Tiene por objeto proporcionar a los nuevos alumnos, información sobre la estructura de la organización del Sistema, el Modelo Educativo, etc., de manera que les permita conocer e integrarse al Sistema al cual acaban de ingresar.

**2. Asesoría Académica**

Consiste en dar ayuda al alumno para el desarrollo de su aprendizaje, orientándolo en cuanto a técnicas de estudio y canalizándolo con los maestros que pueden asesorarlos.

**3. Orientación Vocacional y Profesional**

Se ofrece al estudiante información y orientación, tanto en aspectos vocacionales como en oportunidades educativas y del campo ocupacional.

**4. Asesoría Psicológica**

Se prestan servicios de asesoría individual para problemas de tipo emocional y/o familiar a los alumnos que así lo soliciten. Estos servicios son proporcionados a través de entrevistas personales, previas cita y nuevamente en la misma oficina.

**ANEXO 5**

• **PREPARÁNDOSE PARA UN NUEVO MODO DE CONOCER**

**Antonio R. Bartolomé Pina** \_\_\_\_\_

**Introducción.**

La forma como profesores y educadores actúan con relación a la adquisición y organización del conocimiento debe cambiar urgentemente. Los cambios en la enseñanza son tan imperiosos que ya en este momento

---

se estaría fraguando un desastre a nivel mundial si no fuera porque desde fuera del sistema educativo se están supliendo las carencias formativas de éste.

Los centros educativos se muestran razonablemente eficaces, a diferentes niveles, en los procesos de socialización. También afrontan, aunque con dificultades importantes, los procesos de educación afectiva y formación ética aunque en este caso, la ausencia de cooperación de otras instancias sociales, e.g. la familia, reduce en gran medida la eficacia de esta acción educativa. Existen otros ámbitos de actuación con resultados varios, como el desarrollo de destrezas motoras y psicomotoras. Pero la escuela, la enseñanza secundaria e incluso la Universidad no están preparadas para afrontar el gran reto del final del milenio: el paso de la sociedad industrial a la sociedad de la comunicación está suponiendo un nuevo modo de conocer.

**1. El volumen de la información.**

Durante miles de años, la información acumulada por la humanidad creció a un ritmo lento, casi imperceptible. De aquella época todavía nos quedan vestigios en algunas comunidades donde la palabra del anciano se respeta como criterio último. Se trata de una situación en la que el incremento de información en el espacio de dos generaciones es tan lento que el conocimiento acumulado por la persona de edad era válido para resolver los problemas de la comunidad; la sabiduría residía en los ancianos de la tribu.

El incremento en el volumen de conocimientos de la humanidad se produce de modo irregular, con momentos de gran esplendor y avance de las letras y las ciencias, valga la socorrida expresión, y con momentos oscuros en la historia.

¿Qué consecuencias tiene todo esto para la escuela? En primer lugar existen dos consecuencias directas:

- La necesidad de una permanente actualización
- La necesidad de diseñar y utilizar nuevos modos de organizar y acceder a la Información

Los hombres y mujeres de hoy y de los próximos años tropiezan con esa necesidad de actualizar continuamente sus conocimientos, y esto se traduce en una explosión de la formación continuada.

"Conocer" es hoy algo más que ser capaz de reproducir nombres, hechos y conceptos. Pues de día en día crece la distancia entre lo que somos capaces de "recordar" y el volumen total de información. Y pocos años después de



---

terminar los estudios universitarios descubrimos que una parte importante de lo que "estudiamos" ha quedado obsoleto.

Y frente a esta realidad, que no suprime la necesidad de poseer una base de conocimientos sólida, los profesores no han sabido reaccionar, y continúan en muchos casos basando su enseñanza en la transmisión de unos contenidos, más o menos actualizados.

La enseñanza y el aprendizaje se deben convertir en un proceso continuo de traducción de lenguajes, códigos y canales, del visual al verbal, del audiovisual al escrito, y viceversa. La comunicación se enriquece, los conocimientos se consolidan, la información que se adquiere fuera del aula se integra en la que es trabajada dentro.

La escuela, la Universidad, el Instituto etc., deben poseer hoy cuatro características: debe ser activa, debe ser entretenida y divertida, debe ser participativa y debe ser libre. - Que la escuela debe ser activa no hace falta convencer a nadie, o no debería hacer falta, pues ciertamente en ciertos niveles educativos esa es una orientación prácticamente desconocida.

"Enseñar deleitando" es un viejo principio educativo con siglos de existencia.. La clave nos la dará la actividad que hoy es capaz de atraer a un joven: la satisfacción que ofrece la actividad. Esa es la diferencia entre divertida y aburrida. Se trata de diseñar unas actividades en las que los estudiantes se sienten involucrados y en cuya realización encuentran una satisfacción, la misma y a la vez diferente de la que encuentra el erudito que permanece horas sumergido entre libros antiguos.

La tercera característica es construir una escuela participativa. No estamos hablando de una escuela sin normas. Estamos hablando de una escuela en la que las reglas están claras y las definen entre todos, una escuela en la que los alumnos se involucran realmente en el proceso de enseñanza sabiéndose miembros de un equipo que trabaja con un objetivo común. Digamos, de paso, que ese objetivo pasa de ser la consecución de ciertos aprendizajes a un objetivo más amplio que implica la mejora de la comunidad y el entorno social del centro.

El último punto es el más ambiguo. ¿Qué quiere decir una escuela libre? ¿Qué quiere decir libertad? ¿Y qué quiere decir esa palabra dentro de una escuela? Ya hemos hablado de participación: ¿no es suficiente? La verdad

---

es que acabamos de entrar en el terreno de las intuiciones, de las sensaciones. Pero una clave de este artículo es reivindicar el derecho al pensamiento intuitivo, a la sensación como soporte del conocimiento. Una escuela en la que libertad sea algo consciente y continuamente presente es una escuela capaz de preparar personas para el siglo XXI. Y no me estoy refiriendo a la libertad como actuación social o individual, sino a la libertad integral como elemento absolutamente necesario para el aprendizaje, para la adquisición de conocimientos.

¿En qué se diferencia la libertad de la toma de decisiones o de la participación? No sé, parece como un concepto más amplio pero, al mismo tiempo, un concepto que nos encontramos cuando seleccionamos un canal de televisión (y en la capacidad no siempre existente de desconectarla), cuando navegamos por Internet, cuando escogemos un autor y no otro, cuando escogemos expresarnos mediante un dibujo o mediante palabras, cuando optamos por utilizar un color u otro, un tipo de letra u otro, un margen u otro (en un procesador de textos en un ordenador).

La diferencia entre la sensación de libertad y la libertad efectiva. La diferencia entre las pequeñas libertades y la Libertad. Son temas que no veo resueltos. En todo caso, la libertad como un ambiente en el que es posible el desarrollo del conocimiento. Durante años, la Universidad de Barcelona mostraba en su escudo esta frase: "Perfundet Omnia Luce", "distribuye la luz para todos". Pero la frase estaba incompleta. El dictador Franco había hecho suprimir la primera palabra, el sujeto de la frase: "Libertas". Libertas perfundet omnia luce, o sea, la libertad distribuya la luz para todos. Un hermoso lema para una Universidad. Y hermoso también para cualquier escuela.

Observando cómo los publicistas construyen sus mensajes y observando cómo lo hacen los profesores es fácil llegar al convencimiento de que tenemos mucho que aprender de ellos. ... Y, ahora sí, quería terminar con una propuesta más seria, si es que a alguien le han parecido las dos anteriores poco serias. Las escuelas que deseen afrontar con éxito los cambios a los que se ha hecho referencia antes, deben hacerlo en grupo, formando "pools", conjuntos de escuelas que apuestan por un futuro común, compartiendo recursos. Los sistemas de videoconferencia de despacho via RDSI, Internet y otras tecnologías ponen por primera vez al alcance de cualquier grupo de centros la posibilidad de compartir profesores y materias, de intercambiar materiales en el acto, de diseñar conjuntamente, de trabajar juntos. Y esto a través de la participación de los estudiantes, del uso de diferentes canales, códigos y lenguajes, del

---

desarrollo de la capacidad de toma de decisiones,... en definitiva, a través de la libertad que permitirá difundir a todos la luz de la razón.

## ANEXO N° 6

### • FORMACIÓN CONTINUA DE EDUCADORES: NUEVOS DESAFÍOS

María Eugenia Nordenflycht \_\_\_\_\_

La literatura en torno a los enfoques, prioridades, organización y estructura del perfeccionamiento continuo o en servicio de los agentes educativos, con miras a que su acción sea más efectiva, eficaz y eficiente, es amplia y ha sido largamente analizada y discutida, en las últimas décadas, a la luz de las necesidades y de los imperativos sociales de diverso tipo. Esto, porque en todo proceso de reforma, de cambio o de renovación en la educación, los docentes desempeñan un papel protagónico, considerándoseles los promotores o inhibidores de tales procesos de transformación.

#### **Demandas y Desafíos**

La educación, considerada como la utopía necesaria para diseñar y construir un futuro común, como pasaporte para una mejor calidad de vida para nuestra sociedad y en particular para aquellos que aún esperan la compensación diferida para las generaciones futuras, exige al sistema escolar la entrega de un servicio que contribuya a un desarrollo humano más armonioso, capaz de superar las tensiones entre tradición, modernización y modernidad, entre competencia e igualdad de oportunidades, entre aspiraciones espirituales y realidad material, entre intereses locales y perspectivas globales.

Todo lo anterior implica situar el proceso educativo en el contexto de una actividad y unidad globalizantes con sus múltiples facetas de interdependencia y cambio constante, signos característicos de esta nueva era.

Los Ministerios de Educación de Iberoamérica, reunidos en Concepción, Chile (24 y 25 de septiembre de 1996) en su Declaración final, sostienen:

- "La educación debe contribuir de una manera esencial a la gobernabilidad democrática como factor de desarrollo, agente de

---

socialización de valores, impulsora del ascenso y la promoción social de las familias, personas y como medio esencial de cohesión e integración sociocultural",

- La educación para la democracia es un compromiso de todos y "debe contribuir al desarrollo preparando personas adecuadamente calificadas y formando ciudadanos arraigados en la cultura cívica democrática",
- "La educación para la democracia exige, por una parte, profesores que no sólo transmitan sino que practiquen junto a sus alumnos los valores democráticos y, por otra, que las familias participen en la formación para una ciudadanía democrática".

La Comisión Internacional de Educación para el siglo XXI, dirigida por Jacques Delors, en su informe "Learning: the treasure within", señala 4 pilares maestros para la educación:

- Aprender a aprender y a conocer,
- Aprender a ser,
- Aprender a hacer, y
- Aprender a vivir con los demás.

Estas cuatro dimensiones, de manera más o menos explícita o tácita, constituyen los ejes sustantivos en los que se articulan los procesos de modernización y de reforma emprendidos por la gran mayoría de los países, a escala mundial, impelidos por las transformaciones políticas, económicas y sociales y asumidas de manera anticipada y deliberada o impuestas de manera reactiva a los desajustes y crisis provocados por tales cambios.

Si analizamos las propuestas consignadas en "Los desafíos de la educación chilena frente al siglo XXI", uno de los documentos base de la reforma educacional de nuestro país, encontramos:

- "Máxima prioridad: asegurar una formación de calidad para todos,
- Una tarea impostergable: reformar y diversificar la Educación Media,
- Una condición necesaria: fortalecer la profesión docente".

Con el fin de lograr este último objetivo, se proponen, entre otras, las siguientes acciones:

- Redefinir los programas de formación de profesores de modo que éstos

---

conduzcan a un adecuado manejo de las competencias docentes y las destrezas requeridas para organizar el aprendizaje de sus alumnos; a un sólido conocimiento de las materias que les corresponde enseñar; a una comprensión de los procesos de desarrollo de los niños y adolescentes y la habilidad de motivarlos en la sala de clase; y desarrolle su capacidad de reunir y seleccionar información, de trabajar en equipo y de asumir responsabilidades frente a sus alumnos, los padres y la comunidad;

- Preparar a los docentes en el uso de métodos pedagógicos activos, para trabajar con grupos de alumnos en la sala de clase y vincular los contenidos curriculares con la experiencia de vida y los efectivos intereses de los educandos.

Ahora bien, en todo proceso de reforma o de modernización de los sistemas educacionales, como lo señala Santos Guerra (1983), al analizar la reforma española del año 90, existe "un discurso descendente, que tiene una secuencia lógica y temporal".

Este discurso incluye cuatro componentes:

- **las decisiones:** tomadas por el poder político,
- **las teorizaciones:** realizadas por los expertos e investigadores que están fuera de la escuela,
- **las explicaciones:** dadas por los técnicos, los asesores o profesores universitarios que también son externos a la escuela, y, por último,
- **las aplicaciones:** hechas por los agentes que están en las escuelas y en las aulas.

En consecuencia, un buen profesional de la educación será "aquel que comprenda con exactitud y que ejecute con fidelidad las prescripciones, orientaciones, sugerencias y deseos de los políticos, de los expertos, de los técnicos y de los teóricos".

### Hacia una reconceptualización

Los conceptos de perfeccionamiento, actualización y capacitación van progresivamente cediendo paso al de profesionalización docente o de desarrollo profesional.

Este concepto se sustenta en el principio de que ninguna formación profesional se agota o es susceptible de darse de manera completa y acabada en Universidades o Centros de formación profesional. Esto

---

implica que una instancia entrega un primer gran segmento de formación y el otro, lo da la práctica profesional.

### La unidad educativa como escenario

El perfeccionamiento docente se da prioritaria y esencialmente al interior de cada unidad educativa, conforme a un proyecto definido y aceptado por la comunidad escolar, cuyos propósitos señalan las metas que se han de lograr. Este proyecto debe contar con la adhesión racional y el compromiso efectivo y afectivo de los diferentes agentes que conforman dicha comunidad.

La institución escolar requiere de una conducción y de un liderazgo capaces de dinamizar positivamente ese quehacer, de estimular los cambios, de gestionarlos adecuadamente y de estimular y articular los procesos de participación efectiva de sus miembros.

En este sentido, el rol de los directivos es clave para conciliar participación, autonomía y adhesión a un proyecto colectivo de visión y misión compartidas que exige acciones no uniformadoras, pero sí unificadoras y homogéneas.

Por otra parte, la definición y el desarrollo de un proyecto común requiere la ruptura del aislamiento en que el docente desarrolla su labor profesional.

Este aislamiento en el ejercicio profesional constituye, sin lugar a dudas, un freno para la generación de este trabajo colaborativo que constituye uno de los basamentos de la profesionalización docente.

Mejorar la profesión docente significa también mejorar la organización y el funcionamiento de la institución escolar.

### La autonomía profesional de los profesores

Numerosas son las investigaciones que plantean la necesidad de aumentar la autonomía profesional de los profesores. Este papel central tiene que ver con la toma de decisiones en el diseño del curriculum, en la gestión del mismo y en los diferentes procesos que se dan en los establecimientos.

---

En consecuencia, una propuesta de perfeccionamiento ha de posibilitar a los docentes la reflexión sobre su propia práctica, el trabajo colaborativo en el que la investigación y la innovación estén estrechamente ligados en su rol de guías y de promotores de aprendizaje.

Un profesor autónomo, en el sentido descrito, no es el que se ciñe fielmente a pautas preestablecidas por los gestores de una innovación o de un proyecto de mejoramiento educativo diseñado sin su participación. Al contrario, es un sujeto capaz de efectuar un diseño propio, capaz de interpretar su realidad y su contexto, de tomar iniciativas, en síntesis, es un constructor de innovaciones.

### Estrategias de perfeccionamiento docente

En estricto sentido, las estrategias de perfeccionamiento deberían estar en estrecha vinculación con los objetivos que se pretende lograr:

- Informar o divulgar,
- Actualizar conocimientos,
- Especializar en un área determinada,
- Capacitar para el desarrollo de una acción específica o para la ejecución de un determinado proyecto o programa,
- Capacitar para el uso de determinados medios o materiales,
- Implementar una innovación, y otros.

Durante largo tiempo, la estrategia más utilizada ha sido el curso de perfeccionamiento, el que bajo esta determinación genérica, ha ofrecido respuestas prefabricadas a demandas o problemas de supuesta ocurrencia general, sin considerar la realidad ni el medio en que los docentes ejercen su labor, sin tomar tampoco debida cuenta de su heterogeneidad, de sus expectativas o intereses.

La escasa incidencia que este tipo de cursos tiene en la práctica docente ha sido denunciada profusamente.

Entre las estrategias de perfeccionamiento que dejan mayores márgenes para el desarrollo profesional estarían las siguientes (Marcelo 1994):

- **Cursos o acciones con proyectos de acción.** Son aquellos que no concluyen con el dictado del curso, sino que se proyectan en el quehacer de la unidad educativa de acuerdo a un plan de acción predefinido, con criterios de pertinencia, de aplicabilidad y de viabilidad. Esta acción

---

puede complementarse con asesorías externas, con trabajo colaborativo al interior de la escuela y con acciones de sistematización o de profundización ulteriores.

- **Acciones al interior de la unidad educativa.** Estas pueden ser con apoyo externo o sin este apoyo, el cual dependerá del grado de complejidad de la tarea a realizar, de las necesidades del cuerpo docente, y de la magnitud del proyecto a desarrollar, entre otros.

Sin embargo, en este tipo de estrategias, que suponen un "trabajo cooperativo" cabe hacerse los cuestionamientos planteados por J. Little (1989):

- "¿El trabajo cooperativo de los profesores favorece el desarrollo creativo de las decisiones bien justificadas, o por el contrario supone el reforzamiento mutuo de hábitos pobremente justificados?"
- "¿El tiempo que los profesores están juntos supone un incremento de la comprensión e imaginación que tienen de su trabajo, o por el contrario, los profesores simplemente confirman sus propias prácticas respectivamente?"

Nada hemos dicho hasta ahora de los contenidos que deben ser privilegiados en el perfeccionamiento de los docentes. Al respecto, B Avalos (1996) hace un detenido análisis de lo que Shulman y otros profesionales de la Universidad de Stanford han establecido como "dominios" para cualquier tipo de programa de desarrollo profesional.

Estos dominios serían tres:

- dominio del conocimiento pedagógico,
- dominio del conocimiento disciplinario, y
- dominio del conocimiento pedagógico de la disciplina

Esta categorización en dominios debe ser revisada y analizada a la luz de las demás variables que hemos señalado anteriormente y que, en conjunto tendrán incidencia en el proceso de profesionalización docente.

Hasta ahora hemos hecho una reseña somera de aquellos factores o variables sobre los que existe un alto grado de consenso en cuanto al perfeccionamiento docente. Sin embargo, nos parece de la mayor importancia, señalar que la función docente es y ha sido siempre objeto de diferentes demandas y esto por los cambios sociales que vienen a afectar directamente al sistema educativo en general y a sus agentes, en particular.

## Conclusiones

A modo de conclusión, podemos declarar:

- El perfeccionamiento no puede seguir siendo entendido como una acción compensatoria de los déficits de formación inicial. Este "obedece a su propia lógica y no necesita justificarse con referencia a procesos que lo anteceden". (Castro, 1993),
- Los procesos de perfeccionamiento deben ajustarse a los requerimientos de la descentralización pedagógica y curricular, sin perder de vista sus fines últimos:
  - desarrollo personal de los profesores y profesoras,
  - crecimiento en el compromiso de su misión educadora, y
  - mejoramiento sistemático de la calidad de su tarea profesional.
- El perfeccionamiento debe orientarse al desarrollo de capacidades que permitan la generación de respuestas eficaces y válidas a las múltiples y variadas situaciones y demandas que el profesor debe resolver en su interacción profesional y no a la estructuración de respuestas homogeneizantes para el desempeño de roles estereotipados y tipificados de manera neutra. Esto implica la transformación del docente de reproductor a sujeto transformador, a constructor de conocimiento, en un contexto que es único e irrepetible.
- Cualquiera sea la estrategia o acción de perfeccionamiento que se diseñe y aplique, ésta debe articularse en la tríada: reflexión, hipótesis de acción y práctica, lo que implica que los profesores puedan revisar y evaluar su quehacer, estructurar respuestas para mejorar su acción y aplicarlas, vinculando de este modo la capacitación con la investigación, la innovación y la evaluación permanente.
- La formación moral que el nuevo curriculum escolar impone no debe ser ajena al proceso de profesionalización docente. Educar para la paz, para la democracia, para la autonomía, para la tolerancia, requiere de docentes dotados de razonamiento, de afectividad, de conductas y de actuaciones que hagan posible dicha formación.

## ANEXO N° 7

### • EL CURRICULUM VITAE

Es el documento básico en este proceso de búsqueda de empleo. Representa nuestro historial personal; las características y cualidades tanto formativas como profesionales, que pueden resultar de interés

para el seleccionador. Con el Curriculum Vitae (C.V.) se pretende alcanzar tres finalidades:

- Presentarse el candidato ante un potencial empleador.
- Concentrar los aspectos y características más importantes del perfil del aspirante para poder acceder a las siguientes fases: pruebas de selección, entrevista personal.
- Sirve de recordatorio para el entrevistador, como soporte con el que una vez celebrada la entrevista poder resaltar y aclarar con su consulta los datos más importantes del candidato.

El C.V. actúa como "tarjeta de presentación". Cuando se participa en un proceso de selección hay que considerar que el seleccionador deberá leer muchos C.V., por lo tanto, interesa que con una sola lectura pueda hacerse una idea aproximada del perfil del candidato, se trata de captar su interés y acceder al siguiente paso (tests, entrevista...). Por esta razón, es importante concentrar y exponer datos y experiencia profesional de forma resumida.

La presentación en el Curriculum es determinante, la información recogida debe seguir una estructura ordenada y clara que abarque los siguientes bloques: (no debemos olvidar que todo irá en función del perfil de cada candidato, pudiendo alterar su orden si resultara conveniente):

**Encabezamiento:** Se debe expresar el título del documento: Curriculum Vitae

**Datos personales:** Expresados clara y brevemente, para que se puedan extraer con facilidad. (A modo de ejemplo: incluir el teléfono con prefijo, fecha de nacimiento y edad...)

**Formación y estudios:** Este apartado debe recoger la titulación, los idiomas, los cursos y seminarios y los conocimientos informáticos del candidato.

**Experiencia profesional:** Se debe hacer referencia a las prácticas y trabajos realizados, con mención de la empresa o lugar en que se desarrolló la actividad (salvo si aún se está trabajando en ella), duración y fecha, así como el puesto o las actividades desempeñadas.

**Otros datos:** Permite incluir aquellos hechos que puedan resultar de interés para el destinatario del C.V., tales como: miembro de alguna asociación, actividades extraprofesionales, deportes...

### CONSEJOS PRACTICOS:

Se debe tener presente la brevedad y el rigor en la exposición.

---

(Esquemático pero informativo).

- Utilizar un lenguaje correcto y directo; evitar expresiones ambiguas y poco precisas. Es conveniente revisar el texto para detectar erratas, faltas de ortografía...
- Se debe realizar sobre papel de calidad, blanco, tamaño A4.
- Se debe presentar de manera ordenada y clara, mecanografiada o impresa por computadora (puede resultar más cómodo a la hora de actualizar los datos y modificar su estructura).
- Nunca debe facilitarse información que pueda resultar perjudicial o limite las posibilidades de acceder a las siguientes fases del proceso de selección.
- ¡Cuidado! Existe la tendencia a inflar los Currículos, habrá que evitar que se produzcan contradicciones durante el desarrollo de la entrevista personal.
- Recomendación: si lo solicitan, enviar una buena foto de tamaño carnet. Si se envía más de una hoja, es importante unir las (también la foto, con el nombre y apellidos al dorso) con un clip o engrapándolas.
- El Curriculum deberá estar cerrado a una fecha determinada, puesto que dicha fecha permitirá conocer la actualización del documento.

## ESQUEMA DEL CURRICULUM VITAE

### DATOS PERSONALES

Nombre y Apellidos:

Documento de Identidad

Libreta Militar

R.U.C

Fecha y lugar de nacimiento: - Dirección: Localidad:

Código Postal: - Teléfono: - Correo electrónico

### FORMACION Y ESTUDIOS

Titulación:

Idiomas:

Conocimientos informáticos

Cursos y seminarios:

---

## EXPERIENCIA PROFESIONAL

Empresa:

Fecha:

Puesto/Actividad desarrollada:

## DATOS COMPLEMENTARIOS

Nº de licencia de conducir,

Disponibilidad geográfica.

Todo lo expuesto anteriormente podrá ser acreditado, en caso de solicitud.

Lugar y fecha

## ANEXO Nº 8

### • LA ENTREVISTA PERSONAL \_\_\_\_\_

Toda entrevista personal tiene como principal objetivo comparar las características del puesto a cubrir y las del candidato en cuestión. Cada seleccionador sigue una técnica propia para su desarrollo. Esta fase es muy importante, y consiste fundamentalmente en saber venderse a uno mismo. Para salir airoso de la entrevista personal conviene realizar con anterioridad, un autoanálisis con el que delimitar claramente nuestros puntos fuertes y débiles, así como preparar posibles preguntas que puedan plantearse al entrevistador, mostrando así nuestro interés

La entrevista personal requiere preparación previa, mucha motivación, y una actitud positiva; superar esta prueba con éxito es determinante para alcanzar la meta fijada.

Un dato relevante a tener en cuenta al participar en una entrevista es identificar quién es el interlocutor que va a desarrollarla. No es lo mismo un seleccionador profesional al que se le ha encargado la búsqueda, ajeno, por tanto, a la empresa contratante, que el director de personal de esa empresa o el jefe del departamento, el que está buscando una persona, ya que unos valorarán más concretamente el perfil personal y profesional del candidato y desconocen con profundidad el trabajo a realizar, otros por el contrario tienen la información y el conocimiento de la propia empresa y suelen desconocer con detalle los aspectos técnicos del trabajo a desempeñar o puede ser que conozcan a la perfección los requerimientos

---

del puesto y no así las técnicas de entrevistas y evaluación de las cualidades personales

Preparar la entrevista no significa cambiar la personalidad, sino adaptar nuestro comportamiento particular a las circunstancias que se vayan sucediendo durante la misma. Es esencial la seguridad y confianza en uno mismo, mantener la serenidad ante preguntas incómodas, reaccionar y contestarlas reconociendo lo evidente.

El seleccionador analiza los estilos de comunicación del candidato (intuitivo, pensador, ejecutor, sensitivo...), y a partir de ahí, las formas de comportamiento durante la reunión. Una correcta imagen, la naturalidad y la sinceridad son aspectos positivos para afrontar una entrevista.

Se debe ser coherente con las respuestas dadas, razonarlas y aprovechar los aspectos del C.V. que más concuerden con el perfil solicitado a fin de captar el interés del entrevistador. La entrevista se desarrolla siguiendo unas fases delimitadas durante las que se obtendrán los aspectos y características fundamentales para el puesto. Estas fases suelen seguir el siguiente orden:

**Saludo.** Debe ser una presentación formal y educada; sobre todo con naturalidad, y se debe esperar a que el entrevistador inicie la entrevista.

**Introducción.** Para comenzar la conversación y crear un ambiente menos tenso, se suelen hacer preguntas poco significativas, que conviene contestar con brevedad para pasar cuanto antes a los aspectos esenciales del Curriculum y del puesto solicitado.

**Presentación de la empresa e información sobre el puesto a cubrir.** Si se tuvo la precaución de informarse al respecto, se debe procurar mencionarlo en el momento oportuno. Conviene preguntar por las funciones a desempeñar.

**Recogida de datos:** Pueden ser personales, académicos, profesionales y de otras actividades que puedan resultar de interés para definir el perfil del candidato.

**Final de la entrevista.** Tiene lugar por iniciativa del entrevistador, que generalmente deja la puerta abierta a cualquier duda o pregunta que pueda realizar el candidato. Nunca se debe preguntar si se ha realizado bien, puede dar la impresión de falta de seguridad en uno mismo.

---

## ANEXO 9

### • EL CENTRO DE INFORMACION LABORAL

El objetivo del presente texto es ofrecer una guía a los IST para la organización y puesta en marcha del Centro de Información Laboral (CIL) en cada uno de ellos. Fundamentalmente, se trata de precisar sus tareas, así como la forma más eficaz de llevarlas a cabo, buscando que el funcionamiento del CIL sea homogéneo en todos los centros. En cada uno de los trece institutos se debe organizar un Centro de Información laboral, que se concibe como herramienta central del Sistema de Orientación Laboral.

#### OBJETIVOS DEL CIL

El CIL tiene por misión desarrollar todas las actividades del área de Observación y Orientación. En segundo lugar le cabe impulsar y colaborar con el desarrollo de las actividades del área de Adecuación, encargándose de una parte de ellas. El objetivo central del CIL es evaluar la competencia profesional de los egresados del centro y la pertinencia de las formaciones que imparte el IST, proponiendo los correctivos pertinentes a fin de aumentar la empleabilidad de quienes se forman en el Instituto. Además debe facilitar el contacto entre los empleadores y los futuros empleados, apoyando a estos para aumentar sus posibilidades de inserción laboral al egresar del IST.

Para ello, el CIL debe desarrollar las actividades necesarias para observar y analizar el comportamiento de la formación y el empleo, y orientar al alumnado y a los egresados, proponiendo además nuevos itinerarios de formación o modificaciones a los existentes. En definitiva, debe constituir el núcleo operativo de articulación del sistema educativo con el mundo de la producción y el empleo.

Se trata básicamente de una instancia de intermediación entre el ámbito educativo y el entorno socio-laboral, que busca lograr que el primero responda al segundo. Es pues la encargada de establecer las acciones necesarias para llegar a una adecuada y eficiente relación entre educación y entorno, optimizando los niveles de empleo adecuado entre los profesionales técnicos.

Para el logro de sus objetivos el CIL debe desarrollar las líneas de acción que se exponen a continuación, agrupadas en las tres áreas que comprende el Sistema de Orientación Laboral: observación, orientación y adecuación.

---

## **OBSERVACIÓN.**

La primera, la observación de la realidad, busca recabar y analizar toda la información que sirva para contribuir a armonizar oferta educativa y demanda laboral. Los lineamientos de acción que debe ejecutar cada CIL en esta área son las siguientes:

- Llevar los registros actualizados de las estadísticas básicas referidas al alumnado y egresados del propio IST por especialidad.
- Recopilar y procesar la totalidad de la oferta de formación técnico-profesional existente en la zona y tipificarla por grandes campos profesionales, haciendo un informe anual de evaluación de la misma. En detalle, hay que incluir qué carreras se imparten, volumen de alumnado de cada una y los contenidos de esas especialidades. También debe registrarse el volumen de egresados por especialidad.
- Realizar el seguimiento temporal del exalumno, una vez incorporado al mercado laboral, para evaluar su situación laboral y la eficiencia del propio sistema de orientación.
- Investigar el nivel de demanda de empleo existente para las especialidades técnicas en la zona. Dentro de ello una acción principal será evaluar la situación laboral de los egresados de cada IST de la Red de centros de excelencia.
- Ubicar posibles sectores donde pueda generarse autoempleo e identificar la formación requerida para ello.
- Estudiar la evolución reciente y las proyecciones de las principales profesiones técnicas en el mercado de trabajo. Ello conlleva analizar los siguientes aspectos: la evolución de la demanda, la evolución de los perfiles profesionales (funciones y tareas), la evolución de los sistemas de organización del trabajo, la sustitución tecnológica en las empresas y el análisis de las competencias y habilidades demandadas por los empleadores. A partir de eso se estimará la vigencia de los perfiles y sugerirá los períodos de revisión de los programas formativos.
- Evaluar los distintos sectores productivos de la zona, tomando en cuenta las dimensiones económica, tecnológica-organizativa, ocupacional y formativa de cada uno.
- Identificar las necesidades de cualificación de cada sector y definir los perfiles profesionales de las carreras demandadas. Para luego identificar los saberes y definir la formación específica de cada carrera (en el área de adecuación).
- Recoger y elaborar la información empresarial sobre aptitudes y actitudes de los trabajadores que el tiempo, la tecnología o los sistemas

de organización del trabajo aconsejan modificar, y canalizar esta información hacia las instancias competentes.

- Investigar las necesidades de organización, gestión y producción de las microempresas en sectores productivos afines a las familias profesionales implantadas en el centro educativo.
- Analizar comparativamente la práctica docente en los centros que imparten las mismas carreras que el IST.
- Proponer espacios de cooperación y ayuda mutua entre el sistema educativo y el sistema productivo.

Cabe enfatizar que la identificación de las necesidades de formación debe realizarse de forma descentralizada a partir del estudio de los recursos formativos existentes (centros educativos y centros laborales del entorno), de las perspectivas de las demandas de empleo y de las tendencias del desarrollo económico regional, tomando en cuenta además la situación y perspectivas del proceso de desarrollo tecnológico.

Cada Instituto debe continuar el trabajo iniciado por el "Mapa de la oferta de educación técnica y formación profesional del Perú", que busca proyectar cuál será la oferta futura en la formación técnica por departamento, para diseñar un planeamiento adecuado de la misma, respondiendo a la realidad y sus tendencias. Para ello se recomienda revisar dicho texto y familiarizarse con su metodología de trabajo. En esa línea específicamente se debe realizar en cada zona:

- a) Un análisis demográfico que permita estimar la demanda potencial de escolarización que se va a producir en la educación técnica en el lapso de una década.
- b) Un análisis de la situación del empleo en cada uno de los sectores productivos.
- c) Un análisis del tejido empresarial de la zona, para estimar la oferta potencial de puestos para prácticas laborales, donde los alumnos puedan realizar las actividades previstas en sus carreras.
- d) Un análisis del grado de evolución de los diferentes sectores productivos, para identificar las ocupaciones previsibles, las calificaciones emergentes y las tendencias socioeconómicas de la zona.
- e) Finalmente, un estudio de los recursos educativos existentes.

Toda esa información deberá consolidarse en una versión más precisa y actualizada del citado mapa de oferta de educación técnica. - Por último,



---

cabe subrayar que, en la línea de trabajo del mapa, es muy importante realizar estudios prospectivos que permitan detectar, evaluar y definir las futuras necesidades de educación técnica, así como evaluar las condiciones, modalidades de inserción y del recorrido profesional de los egresados, para así precisar el nivel de adaptación que se da entre la formación adquirida y los requerimientos del mercado de trabajo. Esto será un factor clave para la buena marcha de un proceso que busque adaptar permanente la educación técnica a la realidad, en eso insistimos, es fundamental tomar en cuenta las tendencias del desarrollo tecnológico.

Como información de base a recabar o elaborar al más breve plazo, para un eficaz cumplimiento de los objetivos de la observación, cada CIL debe disponer de:

- Una descripción socioeconómica de su departamento, incluyendo: población, recursos económicos, tendencias de desarrollo y potencialidades, así como fuentes actuales y potenciales de trabajo (tanto dependiente como independiente).
- Características del sector empresarial: actividad, tipos de empresa, nivel tecnológico, puestos de trabajo, modalidades de empleo,
- Estudio sobre las probabilidades de acceso al autoempleo. Se debe implantar un sistema de investigación y desarrollo, asociado a las necesidades de organización, gestión y producción de las microempresas en sectores afines a los que imparte el IST.

### **ORIENTACIÓN**

En el área de Orientación el CIL debe brindar a educadores, empleadores, a quienes están por decidir su opción profesional y a quienes buscan empleo, toda la información recabada y procesada (en el área precedente) y que sea de interés para los sectores mencionados. En principio se dirigirá a los postulantes, al alumnado y a los egresados de su IST, brindando una orientación vocacional y laboral, personalizada. La información y orientación laboral se aplicará de manera continua mientras los alumnos permanecen en la institución y durante los primeros intentos de búsqueda de empleo. En una segunda etapa la orientación podrá beneficiar a toda la comunidad, atendiendo a todos los jóvenes interesados en sus servicios.

En esta área se desarrollarán las siguientes líneas de acción:

- Propiciar la auto identificación de aptitudes, conocimientos y

- competencias con valor profesionalizador entre el alumnado.
- Definir y describir los intereses individuales y las motivaciones de los mismos.
- Aplicar técnicas de registro y evaluación de las aptitudes, competencias e intereses identificados, para agruparlos en torno a los campos laborales de interés.
- Ayudar a identificar los campos profesionales menos conformes con los perfiles potencialmente deducibles del proceso anterior, para evitar una elección equívoca.
- Explicar la oferta existente y su nivel de accesibilidad, a los interesados en la formación técnica, enfatizando el itinerario formativo más adecuado al perfil potencial de la persona, conjugando aptitudes, intereses, formación y mercado laboral, evitando una elección sesgada por condicionamientos de género.
- Informar tanto de las tendencias generales del mercado laboral, como sobre la demanda concreta de trabajo en los ámbitos más próximos al IST, incluyendo las oportunidades de negocios a los que podría aspirar la persona en particular, en la perspectiva del autoempleo. Orientando así sobre las opciones más convenientes a tomar para conseguir empleo.
- Informar sobre procedimientos y técnicas de búsqueda y acceso al empleo. Así como asesorar en la elaboración del curriculum vitae y preparar para la entrevista personal.
- Efectuar la asesoría, seguimiento y evaluación del inicial itinerario profesional del egresado, especialmente de su primera inserción profesional.
- Facilitar criterios que permitan la adaptación al puesto de trabajo.

### **ADECUACION**

Por su parte en el área de adecuación, el CIL tiene por tarea realizar un conjunto de propuestas orientadas a que las carreras, y sus contenidos, que se ofertan correspondan con la demanda del entorno. A partir de un señalamiento inicial de propuestas, el instituto encargará desarrollar las mismas a una comisión especialmente designada, la que luego pondrá lo elaborado a consideración del comité estratégico, para su aprobación. En esta área se debe desarrollar las siguientes líneas de acción:

- Evaluar sistemáticamente la pertinencia de las especialidades que se ofertan en el IST.
- Proponer cambios o adaptaciones de los contenidos curriculares de acuerdo a lo detectado en el entorno.

- Proponer programas de formación continua que permitan garantizar una permanente actualización de los profesionales técnicos en las áreas que se requiera.
- Velar por la permanente actualización de los contenidos educativos.
- Establecer objetivos de formación, en función de los requerimientos del contexto económico del lugar.
- Elaborar propuestas para adaptar los programas educativos a los estándares de calificación establecidos en cada sector, adecuando los contenidos de los programas a las necesidades del sector productivo.
- Precisar los itinerarios formativos que conduzcan a una adecuada inserción profesional.
- Identificar y potenciar los itinerarios formativos específicos que mejor optimicen los recursos de la comunidad.
- Contribuir a garantizar la adecuación del centro a las necesidades del alumno y del sistema productivo.
- Proponer al Instituto la adecuación de la oferta a los planes de desarrollo regional y local, de la zona donde se ubica.

En suma, el Sistema de Orientación laboral se sustenta en el adecuado desarrollo de las áreas de observación, adecuación y orientación, las cuales contribuirán a dinamizar y afinar la relación IST-sociedad. Para la observación lo central es la realización de los diagnósticos pertinentes. Para la adecuación se necesita contar con la capacidad necesaria para, a partir de una correcta observación, ser capaz de traducir los requerimientos y tendencias de la realidad en propuestas educativas, así como tener la flexibilidad suficiente para modificar el diseño formativo, a partir de tales propuestas. En la tercera área, orientación, es fundamental integrarse a una red de información laboral y contar con un conjunto articulado de centros de orientación laboral que recaben y difundan la oferta y demanda existente, para cumplir su objetivo de transmitir la información que necesitan empleadores, educadores y egresados para conseguir sus objetivos en términos de oferta y demanda.

### **MECANISMOS DE RECOLECCIÓN Y FUENTES DE INFORMACIÓN**

El Sistema de Orientación Laboral, a través del CIL, recurrirá a los siguientes mecanismos y fuentes para obtener la información requerida:

- Para evaluar la situación de cada carrera en el mercado laboral se tomará

- una encuesta a egresados. - Como un indicador de la demanda en el mercado se recurrirá al fichaje de avisos y pedidos de empleo, a través de diarios y otros medios de comunicación. Tales avisos y pedidos de empleo se ficharán en una plantilla prefijada.
- Entrevistas y encuestas a empleadores para evaluar el nivel de conformidad con los técnicos egresados del IST que laboran con ellos, así como para reunir otro indicador sobre la demanda laboral existente y sus tendencias. Para eso se contará con cuestionarios para la encuesta y una guía para las entrevistas.
- Información sobre oferta y demanda será recabada de las instituciones y expertos integrantes del directorio del Observatorio.
- También se recabará información de otras instituciones que tengan información relevante y que no estén incluidas en el directorio. Al respecto, interesarán los diagnósticos y estudios sobre la problemática educativa y laboral que se hayan hecho y que sean accesibles.

### **ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACION**

Las actividades del CIL se han iniciado con la evaluación de la situación laboral de los egresados a realizarse en el primer semestre del 2000, para lo cual se cuenta con personal ad hoc en cada IST. Luego de ello, la continuación de las actividades del CIL demandan comprometer como supervisor del mismo al Coordinador departamental y a un personal operativo.

A partir del segundo semestre, se debe contar con un encargado del trabajo cotidiano relacionado con la ejecución de las actividades de observación y orientación previstas para el CIL en el plan operativo. Dicha persona debe seguir las orientaciones de la coordinación general del SOL y estará bajo la directa supervisión del coordinador departamental del IST, quien se encargará de velar por el correcto desarrollo de las actividades del CIL en su ámbito. Para el adecuado cumplimiento de sus actividades, es fundamental contar con una computadora y un ambiente que permita atender al público.

ANEXO 10

• ESTADÍSTICAS

CUADRO 1

PERU: DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL PBI POR SECTORES ECONÓMICOS

SECTOR	%
AGRICULTURA	13,30
PESCA	1,51
MINERÍA	9,84
INDUSTRIA	22,98
CONSTRUCCION	6,88
COMERCIO	17,25
SERVICIOS	28,25
TOTAL	100,00

Fuente: Mapa de la oferta de educación técnica y formación profesional. MED

CUADRO 2

PERU: POBLACION OCUPADA SEGÚN SECTORES ECONOMICOS (Porcentajes)

SECTOR	%
AGRICULTURA	31,00
MINERIA	2,00
INDUSTRIA	16,40
SERVICIOS	50,60
TOTAL	100,00

Fuente: Mapa de la oferta de educación técnica y formación

profesional. MED

CUADRO 3

PERU URBANO: POBLACION OCUPADA POR ACTIVIDAD ECONOMICA (Porcentajes)

ACTIVIDAD	1994	1997
AGROPECUARIO (1)	6,3	4,7
PESCA	0,7	0,9
MINERIA	1,1	0,9
MANUFACTURA	16,5	14,8
CONSTRUCCION	4,6	6,8
COMERCIO	30,5	28,8
OTROS SERVICIOS(2)	32,7	36,5
NO ESPECIFICADO	7,6	6,7
TOTAL	100,0	100,0

- 1) Incluye caza y silvicultura
- 2) Electricidad, gas y agua, hoteles, restaurantes, transporte y comunicaciones y otros servicios.

Fuente: Encuestas de Niveles de Vida 1994 y 1997.

CUADRO 4

PERU URBANO: INGRESOS PROMEDIO DE LA POBLACION OCUPADA POR ACTIVIDAD ECONOMICA (en nuevos soles de junio de 1994)

ACTIVIDAD	Ingresos promedio (1)		Tasa de crecimiento anual (en porcentajes)
	1994	1997	
AGROPECUARIA (2)	2 069	2 263	3,0
PESCA	4 362	8 630	25,5
MINERIA	10 650	9 359	4,2
MANUFACTURA	4 847	5 118	1,8
CONSTRUCCION	4 922	5 289	2,4
COMERCIO	3 849	3 782	0,6
OTROS SERVICIOS (3)	5 449	5 667	1,3
TOTAL	4 396	4 636	1,8

- 1) Ingresos anuales del trabajo principal
- 2) Incluye caza y silvicultura
- 3) Electricidad, gas, agua, hoteles, restaurantes, transporte y comunicaciones y otros servicios

Fuente: Encuestas de Niveles de Vida 1994 y 1997.

CUADRO 5

LA OFERTA EN EL RESTO URBANO: NIVEL DE CALIFICACION LA POBLACION JOVEN SEGÚN EL CENTRO EDUCATIVO DONDE SE PREPARA O PREPARO POR GENERO, 1996  
(Porcentajes)

CENTRO EDUCATIVO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Universidad	10.8	10.1	10.4
Inst. Superior	33.4	24.3	28.3
CENECAPE-CEO	29.2	52.1	42.0
SENATI-INICTEL	10.3	1.9	5.7
Inst/Comunid. Ind.	10.6	3.7	6.7
Otros	5.7	7.9	6.9
Total	100.0	100.0	100.0

Encuesta Nacional de Hogares 1996-III, MTPS-INEI

