Guía 2

ORIENTACIÓN SOCIO OCUPACIONAL PARA ORIENTADORES SOCIO OCUPACIONALES

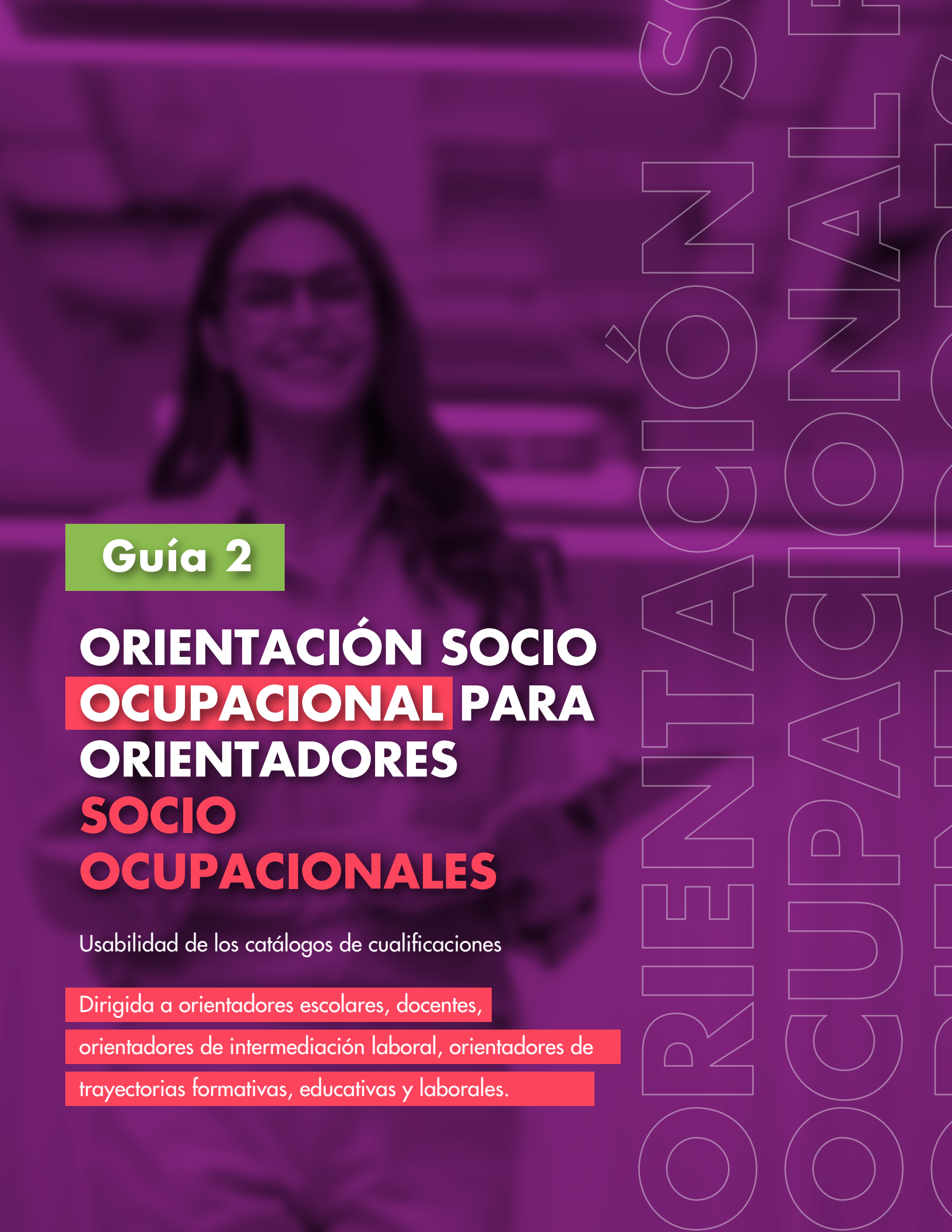


Convenio CO1.PCCNTR.8320475 de 2025 del Ministerio de Educación Nacional y la Universidad de los Andes

Educación

Marco Nacional de Cualificaciones Colombia

Universidad de los Andes



Guía 2

ORIENTACIÓN SOCIO OCUPACIONAL PARA ORIENTADORES SOCIO OCUPACIONALES

Usabilidad de los catálogos de cualificaciones

Dirigida a orientadores escolares, docentes, orientadores de intermediación laboral, orientadores de trayectorias formativas, educativas y laborales.

ORIENTACIÓN SOCIO OCUPACIONAL

BIENVENIDAS Y BIENVENIDOS

Orientar es acompañar a alguien a conectar quién es, lo que sabe y lo que le mueve, con las oportunidades que existen para formarse y trabajar. Esta guía está pensada para ti que haces eso posible: docentes, orientadores escolares, orientadores laborales y todas las personas que apoyan la construcción de trayectorias de vida.

El Marco Nacional de Cualificaciones organiza y estructura las cualificaciones del país a través de catálogos sectoriales. Esta guía toma como base el catálogo de cualificaciones Salud y Bienestar (SABI I–II), pero la metodología y las herramientas que vas a encontrar aquí son aplicables a cualquier catálogo sectorial. Lo que cambia es el sector; la forma de orientar se mantiene.

Aquí vas a encontrar el puente entre el catálogo y el proceso de orientación socio ocupacional. La guía no sustituye al catálogo: te muestra cómo integrarlo en tu práctica con herramientas concretas y adaptables.

La guía está dividida en **4 secciones.** Luego de explorar tu rol como orientador socio ocupacional (sección 1), aprenderás herramientas abordadas desde los tres mundos (secciones 2, 3 y 4), con recursos que puedes ajustar según con quién trabajes: estudiantes de 9.° a 11.°, personas que buscan insertarse al mundo laboral o a la formación posmedia, estudiantes de áreas SABI o personas en proceso de recualificación.

El catálogo de cualificaciones es tu fuente directa para ampliar perfiles ocupacionales y trayectorias formativas. Consúltalo como complemento permanente de esta guía.

La orientación socio ocupacional no es un momento único: es un proceso al que las personas vuelven cada vez que su vida cambia. Esta guía acompaña tu ejercicio hoy y está hecha para que regreses a ella cuando lo necesites.

TABLA DE CONTENIDO



SECCIÓN 1:
Tu rol como orientador de trayectorias formativas, educativas y laborales

1.1. Tu rol en la Orientación
1.2. Tres Componentes de la OSO
1.3. Cómo Facilitar un Proceso de OSO
1.4. Principios para Orientar

SECCIÓN 2:
El mundo del autoconocimiento

2.1. Componentes del autoconocimiento
2.2. Explorando los componentes del autoconocimiento
Recuerda
Anexo Sección 2: Mi Galería Personal

SECCIÓN 3:
El mundo del trabajo para la visualización de oportunidades laborales

3.1. Catálogos de Cualificaciones
3.2. Perfiles Ocupacionales
3.3. Demanda, Brechas y Tendencias

SECCIÓN 4:
Mundo de la formación para la creación de trayectorias educativas

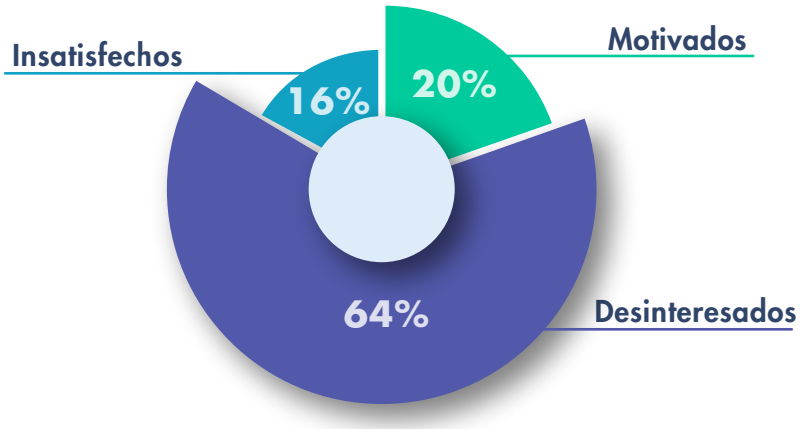
4.1. Cualificación
4.2. Movilidad

SECCIÓN 5:
Síntesis: paso a paso de la orientación

Referentes de profundización

SECCIÓN 0:
BIENVENIDA

¿Sabías que solo el 20% de los empleados a nivel mundial se sienten motivados en su trabajo?



Gallup. (2026). State of the Global Workplace: 2026 Report. Gallup, Inc.

El 64% (~1.344 millones) de trabajadores en organizaciones reportan sentimientos de desinterés hacia su labor. El restante 16% demuestra activamente su insatisfacción y resentimiento mientras trabajan.

Tu trabajo es trascendental y va más allá de conseguir empleo o elegir una carrera. Ayudas a construir una trayectoria de vida con bienestar, pertenencia y propósito.

En esta guía, encontrarás los conceptos, herramientas y referentes esenciales para la construcción de trayectorias educativas y/o laborales en el sector de Salud y Bienestar (SABI).



S = Sección

¡Comencemos!

SECCIÓN 1:

TU ROL COMO ORIENTADOR DE TRAYECTORIAS FORMATIVAS, EDUCATIVAS Y LABORALES



"Las personas son tan maravillosas como las puestas de sol, si les permites serlo. Cuando contemplo un atardecer, no me sorprendo diciendo: «Suaviza un poco el naranja de la esquina derecha".

Carl Rogers

Para esta guía, ten en cuenta estas convenciones:

- Orientación Socio Ocupacional = OSO
- Salud y Bienestar = SABI
- MNC= Marco Nacional de Cualificaciones

¡Comencemos con una breve evaluación!

Lee cada afirmación y marca la casilla:
¿Falso o verdadero? Pon a prueba lo que crees.

1 **Tu rol como orientador es decidir sobre el futuro de los orientados.**

- Falso ☐
- Verdadero ☐

2 **La decisión socio ocupacional más importante ocurre al terminar el bachillerato.**

- Falso ☐
- Verdadero ☐

3 **El primer paso en un proceso de OSO es tener opciones para decidir qué estudiar.**

- Falso ☐
- Verdadero ☐

1.1. Tu rol en la Orientación

Como orientador, no señalas qué estudiar o trabajar. Fundamentalmente, te encargas de crear las condiciones para que esa persona pueda decidir bien, con:

- Información.
- Autoconocimiento.
- Claridad sobre lo que el contexto le ofrece.

¿Y en qué momento ocurre esto?

No solo en grado 9.° o 11.°



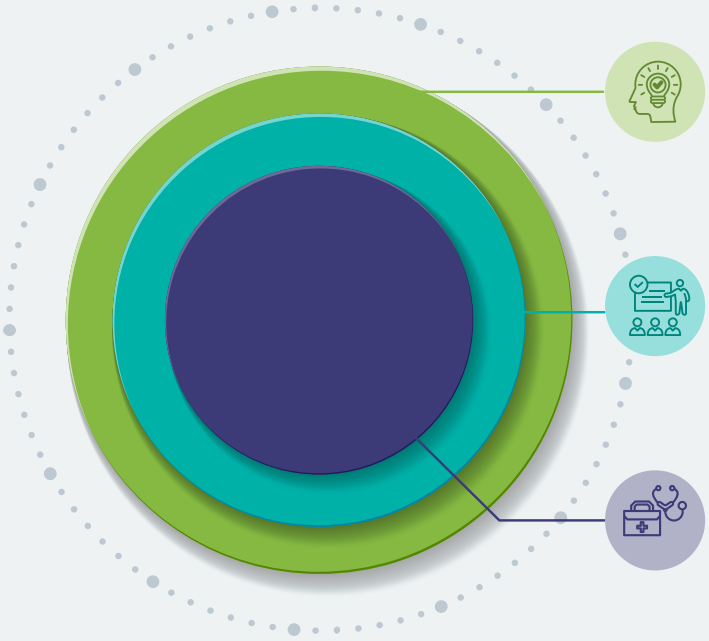
La OSO reconoce que orientar es un proceso que acompaña TRANSICIONES a lo largo de la vida.

Las decisiones educativas y laborales no ocurren una sola vez. Las personas cambiamos, los mercados cambian, las oportunidades cambian.

1.2. Tres Componentes de la OSO

Cada persona llega a la orientación desde un lugar distinto. Sus preguntas, su momento vital y sus perspectivas son únicas. Lo que se repite son los componentes y metodologías.

Cuando orientas a alguien, lo haces bajo los siguientes mundos (i.e., ejes temáticos):



Autoconocimiento: Intereses, aptitudes, valores y deseos de la persona.

Mundo de la formación: Rutas educativas disponibles, niveles de cualificación, programas accesibles.

Mundo del trabajo: Ocupaciones, empleabilidad, emprendimiento y oportunidades del sector.

El resultado final es conectar lo que al orientado le interesa con lo que el mundo formativo y laboral le ofrece.

1.3. ¿Cómo facilitar un proceso de OSO?

La OSO usa tres metodologías que se combinan según las necesidades de cada persona:



Estas metodologías esencialmente inciden en las **creencias** y **deseos** de los orientados, y les hacen percatarse de **oportunidades** no vistas antes que amplían las posibilidades de acción.

Ninguna metodología funciona sola. Combinarlas es lo que hace que el proceso sea pertinente para cada persona.

1.4. Principios para Orientar

¿Cómo se ven estas metodologías en la práctica? Analiza estos principios y cómo se ven en la realidad:

Principio 1.

Genera un espacio de confianza que permita expresar sentimientos, creencias, inquietudes.

"No sé qué quiero estudiar."



⚠ "¿En serio? La mayoría de tu grupo ya lo tiene claro. Intenta estar tranquilo porque si no te va a costar decidir".

✓ "Eso es totalmente normal. La mayoría de personas a tu edad no lo tiene claro. Te voy a hacer preguntas para explorar juntos".

Principio 2

Escucha más allá de las palabras: tono, silencios, lenguaje corporal.

Observas que dice "Está bien" pero mira hacia abajo.



⚠ ¡Muy bien, continuemos!

✓ "Noto que tu voz es diferente. ¿Hay algo que no te sientas seguro de compartir?"

Principio 3

Evita comentarios invalidantes o de juicio sobre las decisiones de otros.

"Quiero ser artista."



"¿Estás segura? Es importante buscar opciones con mayores oportunidades laborales".

"Es un área maravillosa. ¿Te parece si exploramos qué aptitudes son requeridas?"

Principio 4

Usa lenguaje apreciativo, motivador y generador de cuestionamientos que lleven a encontrar respuestas propias.

¿Qué opinas?



"Creo que no se te dan bien las habilidades sociales. Vamos a ver algunas opciones en ingeniería..."

"Observo que te apasiona resolver problemas. ¿Qué actividades concretas te hacen perder del sentido del tiempo?"

Principio 5

Usa ejemplos, historias y metáforas para ilustrar conceptos abstractos.

"Tengo 30 años y me pregunto sobre mi futuro."



"Tienes que alinear tus competencias con las demandas del mercado laboral para optimizar tu inserción ocupacional." [demasiado técnico]

"Está bien tener dudas a tus 30. Tu ocupación es solo una de varias máscaras que puedes vestir. Eres como un actor; puedes cambiar tu identidad cuando la película ya no te satisface".

Principio 6

Ayuda a visualizar el futuro desde las oportunidades del presente. Identifica qué es posible hoy.

"¿Por dónde comienzo?"



"Esperemos al siguiente año para explorar opciones profesionales".

"Veo que te encanta grabar videos. ¿Sabías que existen carreras en marketing digital? Veamos cómo empezar desde ahí."

Recuerda...

- Tu rol es acompañar y no decidir.
- Concretamente, buscas generar conexiones entre los intereses, y las oportunidades en el mundo de la formación y el trabajo.
- Y esto lo logras a través de diálogos reflexivos (asesorías), información fiable para tomar decisiones y ejercicios de experimentación.

¿Y ahora por dónde comienzas una orientación?

Antes de hablar de opciones formativas o empleos, debes promover el autoconocimiento.

Continuemos en la siguiente sección, el mundo del autoconocimiento.

SECCIÓN 2:

EL MUNDO DEL AUTONOCIMIENTO



"Ir hacia la vida salvaje significa vivir con la piel más cercana al alma."

Clarissa Pinkola Estés

Conocerse es el punto de partida de cualquier decisión. Antes de explorar opciones formativas o laborales, la persona necesita saber quién es: qué le interesa, qué le motiva, qué la mueve y qué la limita.

Sin esa exploración, es probable que esté tomando decisiones importantes sin la información más esencial: la información sobre sí misma.

En esta sección aprenderás los **componentes** esenciales que te recomendamos explorar en el mundo del autoconocimiento, así como herramientas para que puedas profundizar con tus orientados.



2.1. Componentes del autoconocimiento

Las áreas de exploración del sí mismo en un proceso de OSO son frecuentemente las siguientes:

Actitudinal	**Intereses**	• Exploras lo que la persona siente atracción por aprender y/o hacer en el trabajo. • Los identificas a través de gustos, preferencias y aversiones respecto a actividades y áreas concretas.
	Motivaciones	• Indagas sobre lo que les impulsa a actuar y proponerse metas. • Está conectado con sus expectativas de satisfacción, bienestar y sentido de logro.
	Sueños y expectativas	• Identificas su visión de futuro, hacia dónde quiere ir la persona, qué espera lograr. • Sin esa visión, la orientación pierde dirección.
Capacidades	**Aptitudes y habilidades**	• Descubres lo que la persona sabe hacer y se le facilita. • Incluye capacidades desarrolladas por experiencia, formación y potenciales.
	Limitaciones	• Indagas sobre las condiciones objetivas y subjetivas que pueden frenar o dificultar decisiones económicas, geográficas, sociales o personales. •Reconocer las limitaciones del contexto del orientado no es resignarse, es contemplar.
Creencias	**Valores**	• Analizas lo que la persona usa para evaluar sus opciones y tomar decisiones. • Los valores definen qué es importante e innegociable en su trayectoria.
	Creencias e imaginarios	• Exploras las ideas que una persona tiene sobre sí misma, sobre el trabajo y sobre lo que es posible para alguien como ella. • Estas pueden ampliar o limitar sus decisiones.

¿Y exactamente cómo las puedes explorar con tus orientados? Encuentra la respuesta en el siguiente apartado.

2.2. Explorando los componentes del autoconocimiento

Este viaje de descubrimiento se alimenta del diálogo reflexivo (asesoría) y el uso de herramientas (experimentación) principalmente. Sigue los pasos de abajo para orientar a la persona a encontrar insights sobre sí misma.

Paso 1

Crea un espacio seguro

Como orientador, prepara las herramientas necesarias, aplica técnicas de escucha activa y asume una actitud de no juicio. Esto te permite crear las condiciones para la exploración.

Paso 2

Indaga

Asesorar depende directamente de tu capacidad de hacer las preguntas correctas. Usa preguntas como las siguientes para indagar cada componente de autoconocimiento:

A. Intereses:

- "¿Cuál es la actividad en la que pierdes la noción del tiempo porque estás completamente concentrado?"
- "¿Cuándo eras más pequeño/a, ¿qué hacías sin que nadie te lo pidiera?"
- "Piensa en alguien que admires por lo que hace. ¿Qué es lo que hace que te llame la atención?"
- "¿En qué tipo de tareas o proyectos has sentido más energía y entusiasmo?"
- [Aversiones] "¿Hay actividades o áreas que hayas probado y sepas con seguridad que no son para ti?

B. Motivaciones:

- "¿Qué te mueve a levantarte en la mañana? ¿Qué te importa realmente?"
- "Cuando logras una meta, ¿qué tipo de satisfacción buscas? ¿Reconocimiento, aprendizaje, impacto, seguridad?"
- "¿Hay alguien cuya forma de vivir o trabajar inspira tu propia motivación? ¿Qué específicamente de esa persona te inspira?"
- "¿Cuál sería un cambio en tu vida laboral o de estudios que te haría sentir significativamente más satisfecho/a?"
- "Si tuvieras éxito en lo que buscas, ¿cómo sería tu vida?

C. Sueños y Expectativas:

- "Imagina que avanzamos 5 años en el tiempo. ¿Cómo te ves en tu vida laboral o académica? Descríbelo con detalles."
- "¿Hay algo que quieras haber hecho o aprendido antes de los [edad + 10 años]?"
- "¿De qué te arrepentirías si estuvieras en el último año de tu vida?"
- "¿Hay un legado o contribución que quieras dejar a través de tu trayectoria?"
- "Si supieras que no puedes fallar y además no existe el miedo en tu vida, ¿qué te gustaría lograr?"

D. Aptitudes y Habilidades:

- [Tarea] "Pregúntale a tres amigos qué habilidades admiran de ti".
- "En el colegio, ¿qué cursos o materias se te daban más fácil"?
- "¿En qué cosas las personas suelen buscarte para pedir ayuda?"
- "Cuéntame de un proyecto o tarea en el que hayas sentido que lo hiciste realmente bien".
- "¿Qué es lo más difícil que has logrado? ¿Cómo lo hiciste?"
- "¿Qué pasatiempos tienes?"

E. Limitaciones:

- "¿Cuáles son las situaciones o condiciones que actualmente te impiden avanzar hacia donde quieres?"
- "¿Qué factores externos sientes que están frenando tus objetivos?"
- "De esas limitaciones que mencionaste, ¿cuáles son objetivas y cuáles son quizás son percepciones o creencias?"
- "Aunque existe esa limitación, ¿qué oportunidades siguen siendo posibles?"
- "¿Hay una versión modificada de tu sueño que fuera alcanzable dentro de estas circunstancias?"

F. Valores:

- "Cuando tomas una decisión importante, ¿qué es lo que consideras primero?"
- "¿Hay cosas en la vida que para ti son innegociables? ¿Cuáles son?"
- "Piensa en alguien que admires por sus valores. ¿Qué valores encarna esa persona?"
- "Si tuvieras que completar esta frase: 'Yo no podría trabajar en un lugar donde...' ¿qué dirías?"
- "¿Ha habido un momento en el que hayas sacrificado algo que querías por mantener alineación con tus valores?"

G. Creencias e Imaginarios:

- "¿Qué mensaje recibiste de pequeño/a sobre el trabajo, la educación o el éxito que sigue influyendo en ti?"
- "¿Hay algo que creas que 'no es para gente como yo'? ¿De dónde viene esa creencia?"
- "Si pudieras cambiar una creencia sobre ti mismo/a, ¿cuál cambiarías?"
- "¿Qué crees que la sociedad espera de alguien como tú? ¿Esos son tus propios estándares?"
- "¿Hay una profesión, formación o rol que aunque te atrae, crees que no es 'posible' para ti? ¿Qué haría que fuera posible?"

Paso 3

Usa instrumentos complementarios.

Complementa la indagación con instrumentos de evaluación psicométrica, relatos de personas que conocen al orientado o tareas para que la persona desarrolle autónomamente.

Paso 4

Plasma los resultados en un producto.

Construye conjuntamente una bitácora, collage, o lista escrita que sintetice los descubrimientos centrales. Estos te ayudarán a crear conexiones con el mundo de la formación y del trabajo.

Recuerda...

La exploración del autoconocimiento no tiene edad ni momento único. No es solo para jóvenes que terminan el bachillerato.

Una persona que lleva años trabajando y quiere cambiar de rumbo también necesita reconectar con sus intereses, habilidades, conocimientos previos, sueños y miedos.

¿Sabías que?

Los perfiles ocupacionales en los catálogos de cualificaciones describen con detalle qué hace una persona en esa ocupación: sus competencias, conocimientos, destrezas y funciones concretas.

Esa información le permite al orientado hacer un ejercicio de espejo, identificar cuáles de esas características resuenan con sus propios intereses, habilidades, sueños y limitaciones.

Anexo Sección 2: Mi Galería Personal



¿Qué es?

Esta actividad ayuda a tu orientado a construir una representación visual de sí mismo. Cada cuadro que cuelgue representa algo que descubre: una habilidad, un interés, un sueño, un miedo, una fortaleza.

Este ejercicio genera un registro que tu orientado puede revisar en transiciones futuras. Dentro de 5 años volverá a esta galería preguntándose de nuevo quién es.

• Antes de empezar

Reúne estos materiales:

- Una hoja grande o cartulina (tu "pared")
- Revistas, fotos, marcadores, lápices de colores
- Opción digital: Jamboard, Miro o Canva

Instrucción clave que debes dar: "No se trata de ser artista. Cada quien decide cómo representar su cuadro: recorte, dibujo, palabra, símbolo, color".

Facilitación Paso a Paso

Paso 1: Presenta la idea.

- **Instrucción:** "Vamos a construir tu galería. Cada cuadro va a representar algo que descubras de ti hoy."
- **Opcional:** Muestra un ejemplo breve. "Un cuadro puede ser un miedo, otro una habilidad, otro un sueño."
- Deja claro que no hay respuestas correctas, solo descubrimientos personales.

Paso 2: Haz una pregunta.

- **Elige 4–6 preguntas de la guía anterior** (una de cada componente o las que mejor se ajusten).
- **Lee lentamente.** Espera el silencio. La reflexión toma tiempo.

Paso 3: Representa la respuesta.

- **Cuando responda, invita a lo siguiente:** "Ahora cuelga ese cuadro en tu pared. Dibújalo, escribe una palabra, recorta una imagen. Como tu imaginación te diga."
- **Vuelve al Paso 2.** Formula otra pregunta. Deja que represente. Sin prisa

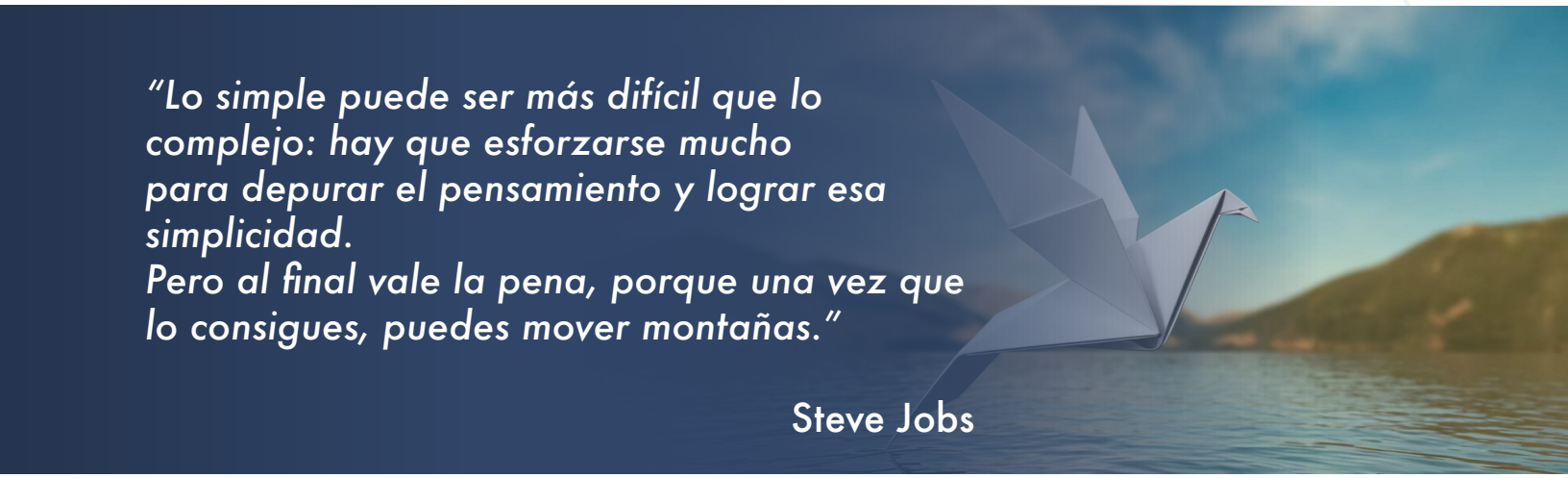
Paso 4: Observa la galería completa.

- **Cuando termine, pide:** "Siéntate frente a tu galería y mírala en conjunto. ¿Qué observas? ¿Qué te dice?"
- **Una galería completa cuenta historias** que un cuadro aislado no cuenta.

Si es en grupo: Al final, invita al grupo a conocer las galerías de otros. Explica uno o dos cuadros que sientas importantes.

SECCIÓN 3:

3. EL MUNDO DEL TRABAJO PARA LA VISUALIZACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES



"Lo simple puede ser más difícil que lo complejo: hay que esforzarse mucho para depurar el pensamiento y lograr esa simplicidad.
Pero al final vale la pena, porque una vez que lo consigues, puedes mover montañas."

Steve Jobs

Has ayudado a explorar intereses, motivaciones, creencias. Ahora, debes establecer puentes entre estos insights personales y las ocupaciones más afines.

El mundo del trabajo es el componente que te ayuda a entender:

- Qué ocupaciones existen.
- Cómo se mueven los sectores productivos.
- Qué modalidades de contratación hay.
- Qué derechos laborales protegen a las personas.
- Qué oportunidades de emprendimiento se abren.
- Qué habilidades se necesitan para buscar y mantener un empleo.

Y la herramienta más completa para explorar el mundo del trabajo en el área de cualificación Salud y Bienestar son los catálogos de cualificaciones.

3.1. Catálogos de Cualificaciones

Los catálogos de cualificaciones del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) son instrumentos que describen los perfiles y competencias en cada sector.

Esta herramienta te permite orientar con evidencia, no con suposiciones.

En los catálogos encuentras:

- Cómo se mueven los sectores productivos.
- Cuáles son las dinámicas actuales del mercado laboral.
- Qué ocupaciones tienen mayor demanda en el área de cualificación Salud y Bienestar.
- Qué tendencias están transformando el sector.
- Qué necesidades concretas existen y cómo identificarlas.

¿Cómo usar los catálogos? Revisa el siguiente ejemplo.

3.2. Perfiles Ocupacionales



¿Cómo crear un perfil ocupacional a partir de los perfiles de cualificaciones de los catálogos?

Herramienta para explorar el mundo del trabajo

Usa este ejercicio cuando la persona ya tiene una ocupación de interés identificada y quiere entender mejor a qué se dedicaría concretamente.

Antes de la sesión

1. Consulta el catálogo de cualificaciones y ubica el perfil de cualificación del área de interés.
2. Extrae de allí:

- **Competencia General:** Acerca del perfil, responde las preguntas ¿Qué hace?, cómo lo hace? ¿para qué lo hace?
- **Competencias específicas:** Funciones que desempeña
- **Ámbito productivo/laboral:** Sectores/lugares de trabajo responde ¿ dónde puede trabajar?
- **Competencias básicas y transversales:** responde a las competencias y habilidades (técnicas y socioemocionales) involucradas con el perfil ocupacional.
- **Ventajas de perfil:** Tendencias del sector.

Los anteriores apartados te permitirán construir un perfil como el siguiente ejemplo que explicaremos a continuación.

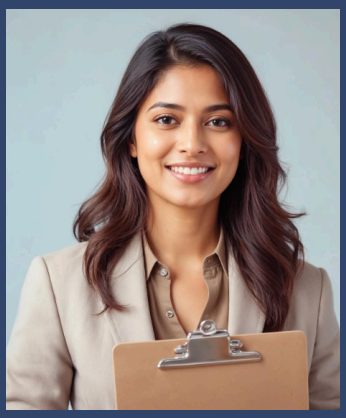
Ejemplo Perfil Ocupacional

Imagina que Andrés está orientando a Marisol. Ella lo busca porque le interesa trabajar cuidando personas mayores, pero no tiene idea por dónde empezar.

Andrés no es experto en las oportunidades formativas y laborales del sector salud. Por eso, se apoya en los catálogos SABI. Allí encuentra la subárea del sector salud llamada "Gerontología".

Luego de revisar la sesión del mundo del trabajo, Andrés construye este perfil:

¿Qué hace un profesional en gerontología?



Camila, Gerontóloga
"Cuido a quienes nos cuidaron"

Acerca de mi ocupación
Acompaño a personas mayores y a sus familias en su proceso de envejecimiento. Mi trabajo no es solo cuidar es ayudar a que las personas vivan esta etapa con autonomía, dignidad y calidad de vida. Diseño programas, acompaño emocionalmente, y trabajo con equipos de salud y comunidades para que el envejecimiento sea una experiencia digna y activa.

Sectores:
Sector salud

¿Qué funciones desempeñó?

- Valoro de manera integral a la persona mayor y a su familia.
- Identifico necesidades de cuidado y acompañamiento según cada situación.
- Acompaño a la persona mayor y su familia con espacios de diálogo y apoyo emocional.
- Creo espacios de comunicación donde las personas mayores puedan expresarse libremente.
- Gestiono programas, proyectos y servicios para el envejecimiento y la vejez.
- Planeo y ejecuto políticas sociales y de salud pública sobre envejecimiento.

Lugares de trabajo dónde puedo trabajar

- Hospitales y centros de salud.
- Centros de protección y bienestar para personas mayores.
- Servicios de atención domiciliaria gerontológica.
- Entidades públicas que diseñan políticas para personas mayores.
- Organizaciones comunitarias y fundaciones.

¿Qué habilidades he desarrollado?

Técnicas
- Valoración integral de la persona mayor.
- Diseño y gestión de programas socio-sanitarios.
- Manejo de herramientas tecnológicas y digitales.
- Pensamiento estadístico y análisis de datos.

Socioemocionales
- Comunicación efectiva y empática.
- Escucha activa.
- Trabajo interdisciplinario y comunitario.
- Innovación social.

Conocimientos
- Desarrollo del envejecimiento humano y la diversidad de la vejez.
- Marcos normativos, políticas públicas y lineamientos sobre envejecimiento y vejez.
- Curso de vida y envejecimiento humano.

Ventajas del perfil

- Sector en crecimiento por el aumento de la población mayor en Colombia.
- Diferentes campos de acción: clínico, comunitario, domiciliario, institucional.
- Posibilidad de articular trabajo social, salud y políticas públicas.
- Escasez de personas formadas en el área.

Durante la sesión puedes:

3. Presentar el perfil en primera persona, como si fuera alguien que ya trabaja en esa ocupación. Dale un nombre y una frase que resuma su rol. Esto hace el perfil más cercano y fácil de imaginar.
4. Recorrer cada sección con la persona orientada y pregunta:
   - ¿Qué de esto te llama la atención?
   - ¿Qué te genera duda o preocupación?
5. Conectar las secciones con su proceso de autoconocimiento:
   - ¿Qué habilidades ya tiene?
   - ¿Cuáles le gustaría desarrollar?
6. ¿En cuál de esos lugares de trabajo se imagina?

Cierre:

7. Identifica junto con la persona 1 o 2 próximos pasos concretos: una ruta formativa, una institución, una persona de contacto en el sector.

3.3. Demanda, Brechas y Tendencias

Andrés logró brindarle información y asesoría a Marisol para que, junto con su proceso de autoconocimiento, identificara su interés genuino por la subárea de gerontología.

Pero los **catálogos de cualificación** no terminan ahí. Como orientador, vas a encontrar tres insumos que te ayudarán a complementar el proceso de OSO: Demanda laboral, brechas de capital humano y tendencias del sector. Analiza sus definiciones:

1. Demanda Laboral

Imagina poder decirle a la persona que orientas, con certeza: "Sí, hay un lugar para ti en este sector y son muchas las puertas que están abiertas".

En el área de cualificación Salud y Bienestar, por ejemplo, el catálogo SABI identificó 22 cargos misionales con alta demanda insatisfecha, desde enfermería y auxiliares hasta nutricionistas, fisioterapeutas, fonoaudiólogos y técnicos en atención prehospitalaria.

Saber esto cambia tu acompañamiento: ya no orientas con base en lo que se supone, sino con base en lo que el sector está pidiendo.

2. Tendencias del Sector

El sector salud y bienestar no es el mismo que era hace diez años y tampoco será el mismo dentro de cinco. Telemedicina, inteligencia artificial aplicada al diagnóstico, atención a la salud mental, cuidado de personas mayores, sostenibilidad ambiental en hospitales son áreas que hace una década casi no existían y hoy concentran buena parte del crecimiento.

Cuando conoces las tendencias, tu acompañamiento gana otra dimensión: ya no orientas solo para el trabajo de hoy, sino para el sector que se está construyendo.

3. Brechas de Capital Humano

Donde hay una brecha, hay una oportunidad esperando a alguien que la llene. En el sector salud y bienestar se identificaron 185 brechas en total, distribuidas en las 10 subáreas. Eso no es un problema —es un mapa donde están las oportunidades reales para las personas que orientas, y de cómo puedes ayudarles a llegar primero.

Recuerda

- Consulta los catálogos SABI (Marco Nacional de Cualificaciones) para orientar con datos reales, no suposiciones.
- Crea perfiles ocupacionales visuales que muestren qué hace, dónde trabaja y qué habilidades necesitarían tus orientados.
- Valida con demanda laboral actual para confirmar que hay oportunidades reales en el sector.
- Lee tendencias del sector para orientar hacia el futuro, no solo hacia el empleo de hoy.
- Detecta brechas de capital humano como puertas de entrada donde tu orientado puede insertarse.

SECCIÓN 4:

4. MUNDO DE LA FORMACIÓN PARA LA CREACIÓN DE TRAYECTORIAS EDUCATIVAS

"Es necesario desarrollar una pedagogía de la pregunta. Siempre estamos escuchando una pedagogía de la respuesta. Los profesores contestan a preguntas que los alumnos no han hecho."

Paulo Freire.



2 de cada **10** **22%** **estudiantes colombianos** abandonan los estudios de posmedia después del primer año[1].

Uno de los factores que influyen en esta deserción es la falta de información. Qué estudiar y cómo entrar al sistema son preguntas esenciales que determinan la toma de decisiones de tus orientados.

El mundo de la formación es el componente de la OSO que te ayuda a responder dichas preguntas, brindando información sobre:

- Programas e instituciones
- Niveles de cualificación
- Modalidades
- Mecanismos de ingreso
- Costos y calidad educativa

Todo con un propósito claro:

Orientar a las personas para que accedan a procesos formativos que les permitan construir una trayectoria ocupacional satisfactoria.

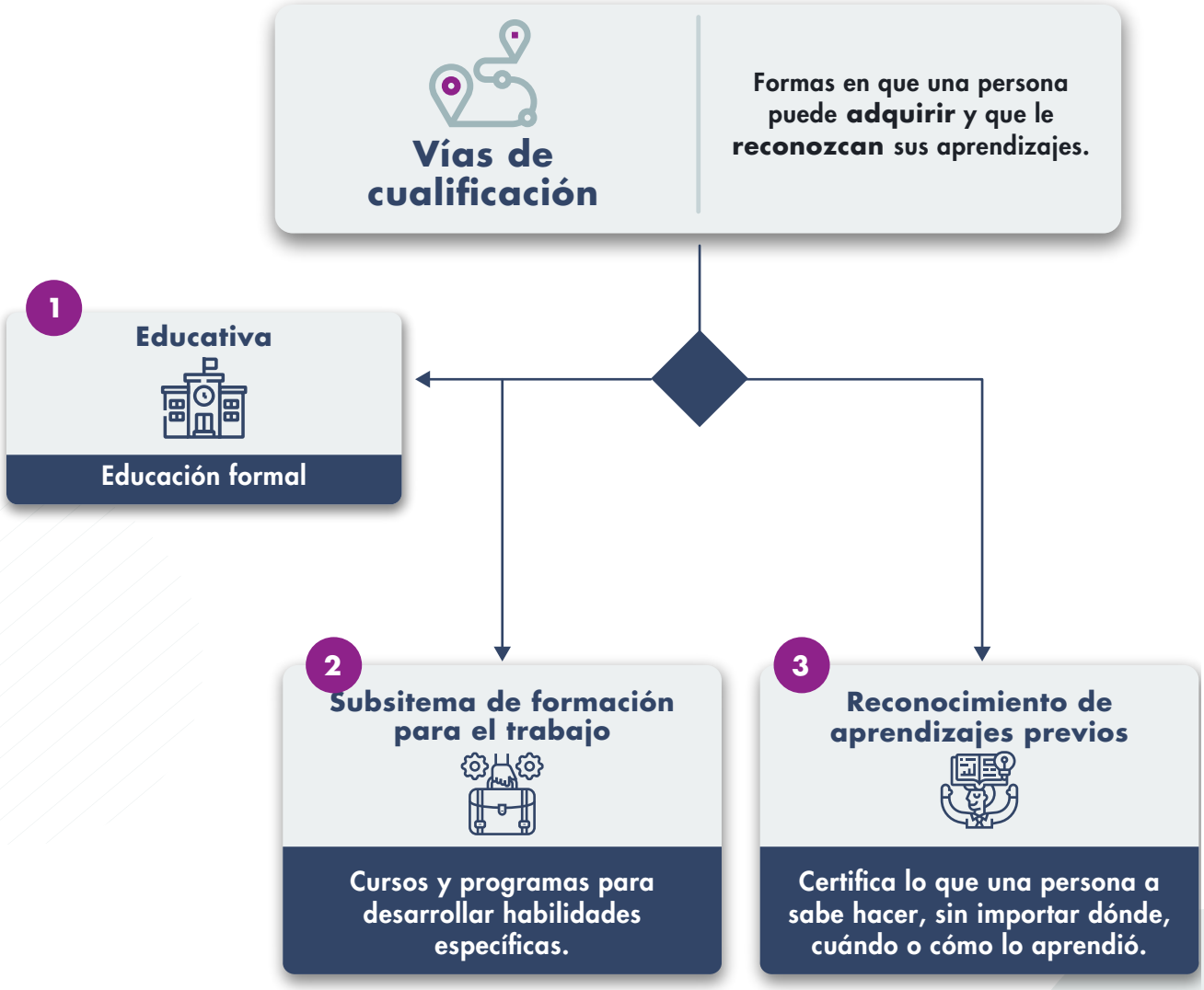
Para poder entregar información realista y precisa, es clave que comprendas conceptos clave asociados a la cualificación, los niveles formativos, y la movilidad.

[1]Education at a Glance, (2025) OCDE.

4.1. Cualificación

La cualificación es el reconocimiento formal que una institución autorizada le otorga a una persona, después de comprobar que logró los aprendizajes esperados. Ese reconocimiento se entrega como **título** o **certificado.**

Hay tres caminos para lograr esta cualificación:



Ejemplos del subsistema de formación para el trabajo es un Técnico Laboral en *Auxiliar en Salud Oral* brindado por el SENA o un curso de *Administración de Medicamentos* e *Inyectología*, ofertado por una Caja de Compensación.

Niveles Formativos

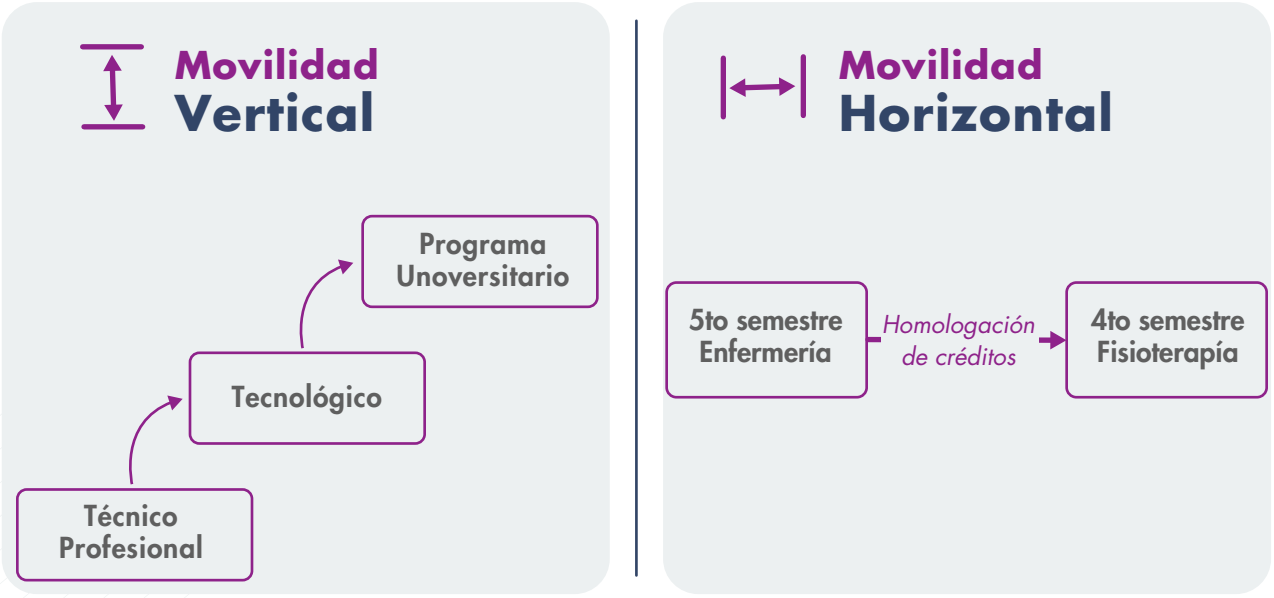
La vía educativa (i.e., educación formal) contiene ocho niveles formativos, como es descrito en el Marco Nacional de Cualificaciones. Cada nivel representa un grado de profundidad en lo que se aprende y en lo que se puede hacer con ese aprendizaje:



4.2. Movilidad

Cada orientado inicia desde un punto distinto. Por eso es clave que indagues su trayectoria educativa previa: solo así vas a poder ubicarlo en las oportunidades reales que el sistema le ofrece y ayudarle a proyectar su siguiente paso.

Tus orientados tienen la posibilidad de moverse entre modalidades (e.g., presencial, virtual) y ciclos del sistema educativo. Esta movilidad entre ciclos puede ser **vertical** u **horizontal**:



Al mapa completo de posibilidades se le denomina **rutas de aprendizaje**. Esta ruta equivale a todo lo que existe para que una persona siga formándose: programas, niveles y vías de cualificación, más lo que ya trae aprendido de su experiencia.

Una vez la persona ha tomado decisiones sobre esa ruta de aprendizaje, comienza a dibujar su **trayectoria educativa y formativa**. Esta **trayectoria** es el recorrido real; los aprendizajes que va acumulando y certificando, paso a paso, según sus intereses y metas.

Observa tres ejemplos de **rutas de aprendizaje** y **trayectorias** formativas dentro del área administrativa en salud:




10:15
4G
Mestría en gestión de sistemas de salud.
Programa de inglés para certificar B2.
Programa universitario en administración en salud.
Certificación de competencias laborales.
2+ años de experiencia en cuentas médicas.


10:15
4G
Especialización en salud púbica.
Programa universitario en salud y la higiene laboral y ambiental.
Técnico laboral en salud oral.

Si la ruta de aprendizaje es el mapa, la trayectoria es el camino que se dibuja sobre él.

Recuerda

- Domina los ocho niveles de cualificación e indaga la trayectoria educativa previa del orientado para ubicarlo en las oportunidades reales que el sistema ofrece.
- Usa la movilidad educativa para mostrar cómo una persona avanza sin empezar de cero, guiándote por las tres vías de cualificación (educativa, formación para el trabajo y aprendizajes previos) para abrir múltiples caminos hacia el mismo objetivo.
- Dibuja la **ruta de aprendizaje** –mapa completo de posibilidades disponibles– y la **trayectoria** del orientado. Esto te permitirá tomar decisiones realistas y personalizadas.

CIERRE:

SÍNTESIS: PASO A PASO DE LA ORIENTACIÓN

Has llegado al final de esta guía. Abajo encontrarás una ruta que sintetiza lo explicado:



Los fundamentos:

- Tu rol como orientador OSO es acompañar la toma de decisiones desde la asesoría, la experimentación e información fiable.
- Genera un espacio de confianza y de escucha activa que permita expresar sentimientos, creencias, inquietudes



Mundo del autoconocimiento:

- Explora las actitudes (intereses, motivaciones, sueños), capacidades (aptitudes, habilidades, limitaciones) y creencias (valores, imaginarios).



Mundo del trabajo:

- Selecciona algunas subáreas del sector SABI (e.g., Gerontología).
- Para obtener información fiable, explora los catálogos de Cualificaciones para conocer sus perfiles ocupacionales.
- Suma a lo anterior un análisis de la demanda, brechas y tendencias de estas subáreas.



Mundo de la formación:

- Ayuda a crear una ruta de aprendizaje adaptada al momento actual de tu orientado.
- Ten siempre presente las tres vías de cualificación y la movilidad vertical y horizontal que ofrece el sistema para definir trayectorias.

Genera un plan de trabajo con acciones concretas para la toma de decisión.

REFERENTES DE PROFUNDIZACIÓN

Recuerda tener a la mano los **catálogos de cualificaciones** para conocer el comportamiento de la oferta educativa de acuerdo al sector productivo y a las dinámicas regionales.

Complementa la información con el mapeo de **becas**, tipos de **financiación** y **programas nacionales o locales** que promuevan el acceso y/o continuación de la trayectoria formativa y educativa. Es de gran utilidad monitorear estos portales:

Recurso	Link de acceso
Agencia Distrital para la Educación Superior, Ciencia y Tecnología (Atenea) - Link.	https://www.agenciaatenea.gov.co/
Catálogos Mi brújula hacia el futuro de la secretaría de educación Distrital.	https://yopuedoser.educacionbogota.edu.co/es/inicionoticiasbrujula
Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES).	https://snies.mineducacion.gov.co/portal/
Sistema de Información de la Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (SIET)	http://siet.mineducacion.gov.co/siet/



ORIENTACIÓN OCUPACIONAL

ORIENTACIÓN OCUPACIONAL

Educación

Marco Nacional de Cualificaciones Colombia

Universidad de los Andes